

## HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KINERJA KARYAWAN

**Moh Alimudin Fauzi**

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, [alimudin\\_gemini@yahoo.co.id](mailto:alimudin_gemini@yahoo.co.id)

**Mochammad Nursalim**

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, [mochamad\\_nursalim@yahoo.com](mailto:mochamad_nursalim@yahoo.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan dukungan sosial dengan kinerja. Terdapat dua variabel bebas yaitu persepsi terhadap lingkungan kerja ( $X_1$ ), dukungan sosial ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat kinerja ( $Y$ ). Penelitian ini merupakan tipe penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 kru kapal/karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ahyani, *blue print* skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sarafino, dan *blue print* skala kinerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sedamayanti. Berdasarkan hasil kategorisasi norma stanfive, kru kapal/karyawan memiliki tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja sedang dengan persentase 37,35 %, tingkat dukungan sosial sedang dengan persentase 38,66 % dan tingkat kinerja sangat tinggi dengan persentase 85,34 %. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *PASW Statistics 20*. Nilai signifikansi pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,681 ( $p < 0,05$ ) yang menjelaskan bahwa terdapat tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja. Sementara itu nilai signifikansi pada variabel dukungan sosial diperoleh sebesar 0,033 ( $p < 0,05$ ) yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja.

**Kata kunci** : Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja, Kru Kapal/Karyawan

### ABSTRACT

This research aims to understand whether there is a relationship between perception of work environment and social support with employee work performance. There are two independent variables, perception of work environment ( $X_1$ ) and social support ( $X_2$ ). There is one dependent variable, which is performance ( $Y$ ). This research is a correlational type with quantitative approach. The number of sample for this research is 75 employee. The data collecting technique for this research were perception of work environment scale. Based on statistical calculation in categorization, crew/employee have moderate level of perception of work environment by 37.35%, moderate level of social support by 38.66% and very high level of performance by 85.34%. The data analysis technique for this research were multiple regression analysis assisted by *PASW Statistics 20*. The significance value from perception of work environment is 0.681 ( $p < 0.05$ ) which explained that the submitted  $H_01$  hypothesis is accepted so there is no significant relationship between perception of work environment and employee's work performance. The significance value in social support variable is 0.033 ( $p < 0.05$ ) which explained that the submitted  $H_02$  hypothesis is accepted ; so there is a significant relationship between social support and employee work performance

**Keywords:** Perception at Work environment, Social Support, Employee, Work Performance, Crew

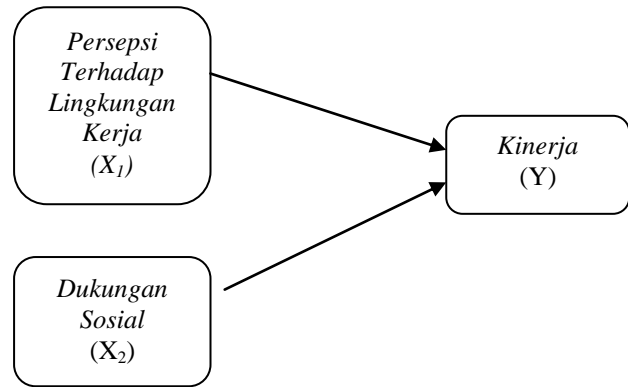
### PENDAHULUAN

Definisi kinerja menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi

untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang

dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2001).

Menurut Byars dan Rue (2000), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yang diuraikan sebagai berikut faktor individu terdiri dari *effort* (usaha) yang menunjukkan sejumlah energi fisik mental yang digunakan untuk menyelesaikan tugas, *abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Salah satu dari *abilities* ialah intelegensi (kecerdasan), *Role/task perceptions* yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan tugas dan faktor lingkungan terdiri dari kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, *supervise*, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. Berdasarkan faktor-faktor diatas kinerja ada terkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan kerja dan dukungan sosial. Kinerja karyawan terakait persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001). Selain itu Persepsi terhadap lingkungan kerja, terdapat pula Dukungan Sosial yang dianggap mempengaruhi kinerja. dukungan sosial didefinisikan oleh Lahey (2007) sebagai peran yang dimainkan oleh teman-teman dan relatif dalam memberikan nasihat, bantuan dan beberapa antaranya menceritakan perasaan jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi antar pribadi yang melibatkan salah satu aspek emosi meliputi perasaan empatik, ungkapan, dan kepedulian terhadap orang lain, aspek penilaian terlihat dari ekspresi seseorang ketika memberikan penghargaan yang positif, dorongan atau persetujuan terhadap ide atau perasaan individu dan perbandingan positif antara individu yang satu dengan yang lain, aspek informasi meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran atau umpan balik tentang bagaimana seseorang mengerjakan sesuatu dan aspek instrument meliputi bantuan langsung, yaitu ketika seseorang memberikan atau meminjamkan uang atau pertolongan berupa pekerjaan ketika orang lain menghadapi situasi yang tertekan sehingga dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan yang diterima oleh individu



Gambar Kerangka Berfikir Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kinerja

## METODE

Rancangan penelitian ini merupakan rancangan penelitian korelasional dengan menggunakan kuantitatif. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Persepsi terhadap Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Dukungan Sosial ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependent ialah Kinerja ( $Y$ ).

Populasi pada penelitian ini adalah 95 karyawan Berdasarkan teknik random sampling diperoleh sampel berjumlah 75 orang yang bekerja di PT. Tanto Intim Line Surabaya sebagai subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Secara umum prosedur penyusunan skala adalah memilih aitem, melakukan uji coba dan melakukan analisa untuk menyeleksi aitem yang benar-baenar baik, hamper sama dengan penyusunan skala yang lain, penyusunan skala persepsi terhadap lingkungan kerja, skala dukungan sosial dan skala kinerja mengadopsi prosedur penyusunan dalam skala Linkert.

Suryabrata (1998), menyatakan bahwa analisis data merupakan langkah yang paling kritis dalam penelitian. Analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengolah atau menganalisis data hasil penelitian yang diperoleh. Analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 <sup>a</sup>	.118	.093	4.964

Berdasarkan table 1 hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai R Square sebesar 0,118 yang menunjukkan besar kontribusi Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kinerja adalah sebesar 0,118. Artinya, sebesar 11,8 % Kinerja dipengaruhi oleh Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial, sisanya sebesar 88,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat diukur oleh peneliti, untuk kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Koefisien Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.887	4.548		9.210	.000
Lingkungan Kerja	.021	.051	.058	.412	.681
Dukungan Sosial	.137	.063	.305	2.174	.033

Berdasarkan table 2 hasil koefisien antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah  $0,681 > 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_{01}$  yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja yang signifikan dengan Kinerja sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan variabel Dukungan Sosial pada tabel adalah sebesar  $0,033 < 0,05$ , sehingga hipotesis  $H_{a2}$  yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Dukungan Sosial dengan Kinerja.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kinerja kru kapal di dalam kapal. Berdasarkan hasil

uji analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel bebas Persepsi terhadap Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki tidak hubungan yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada tabel hasil koefisien Antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,681 dimana jika  $p < 0,05$  maka hipotesis 1 yang menyatakan “Tidak ada hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan kerja dengan Kinerja” diterima. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor, di antaranya instrumen yang dibuat oleh peneliti yang masih kurang baik dan sehingga hasil yang diperoleh peneliti juga kurang maksimal. Hasil penelitian ini bisa dijelaskan beberapa teori yang mengemukakan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah teori dari Mathis dan Jackson (2002) yang menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil dari *ability* atau kemampuan dikaitkan dengan effort atau usaha dan berkaitan juga dengan *support* atau dukungan (S).

Berdasarkan hasil kategorisasi data hasil  $H_0$  1 penelitian Persepsi terhadap Lingkungan Kerja, dapat diketahui bahwa terdapat 5 subjek penelitian atau 6,66 % yang memiliki nilai skor kinerja dengan kategori sangat tinggi, sedangkan 19 subjek penelitian atau 25,33 % berada dalam kategori tinggi, 28 subjek penelitian atau 37,35 % dalam kategori sedang, 15 subjek penelitian atau 20 % berada dalam kategori rendah. 8 subjek penelitian atau 10,66 % berada dalam kategori sangat rendah sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kru kapal mempunyai Persepsi terhadap lingkungan kerja sedang.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel bebas Dukungan Sosial ( $X_2$ ) ada memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,033 dimana jika  $p < 0,05$  maka  $H_{a2}$  yang berbunyi “Ada hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kinerja pada kru kapal” diterima. Selain itu, dapat dilihat juga dari Nilai koefisien hubungan Dukungan Sosial dengan Kinerja adalah 0,137 dengan hubungan yang bersifat positif. Hubungan ini menyatakan bahwa tinggi atau rendah variabel bebas Dukungan Sosial akan mengakibatkan tinggi dan rendah pada variabel terikat Kinerja. Sehingga, apabila Dukungan Sosial semakin tinggi maka nilai Kinerja akan mengalami juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika Dukungan Sosial semakin rendah maka nilai Kinerja semakin rendah juga. Hal ini berarti dapat dikatakan jika semakin rendah



Dukungan Sosial maka semakin rendah Kinerja dan begitu pula sebaliknya, semakin tinggi Dukungan Sosial maka semakin tinggi Kinerja.

Menurut Smet (1994) yang mengartikan dukungan sosial sebagai pertolongan, bantuan yang diterima oleh individu dari interaksinya dengan lingkungan, dengan adanya dukungan sosial yang diterima oleh individu maka individu akan lebih sehat fisik dan psikisnya daripada individu yang tidak menerima dukungan sosial. Individu yang mendapatkan perhatian seperti ini akan termotivasi untuk mencapai tujuan atau keinginannya karena banyak orang yang mendukung dirinya. Ketika seorang kru kapal memiliki Dukungan Sosial yang tinggi, maka kru kapal tersebut akan memandang kejadian di sekitarnya maupun di dalam dirinya secara positif sehingga kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan akan baik.

Berdasarkan hasil kategorisasi data hasil penelitian Dukungan Sosial, dapat diketahui bahwa terdapat 5 subjek penelitian atau 6,66 % yang memiliki nilai skor kinerja dengan kategori sangat tinggi, sedangkan 23 subjek penelitian atau 30,68 % berada dalam kategori tinggi, 26 subjek penelitian atau 38,66 % dalam kategori sedang, 12 subjek penelitian atau 16 % berada dalam kategori rendah, 6 subjek penelitian atau 8 % berada dalam kategori sangat rendah sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kru kapal mempunyai dukungan sosial sedang.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,118 yang menunjukkan besar kontribusi Persepsi Lingkungan Kerja Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kinerja adalah sebesar 0,188. Artinya, sebesar 11,8 % Kinerja dipengaruhi oleh Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial, sisanya sebesar 88,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat di ukur oleh peneliti..

Berdasarkan hasil kategorisasi data hasil penelitian Kinerja dapat diketahui bahwa ada 64 subjek penelitian atau 85,34 % yang memiliki nilai skor kinerja dengan kategori sangat tinggi, sedangkan 6 subjek penelitian atau 8 % berada dalam kategori tinggi, 3 subjek penelitian atau 4 % dalam kategori sedang, 1 subjek penelitian atau 1,33 % berada dalam kategori rendah, 1 subjek penelitian atau 1,33 % berada dalam kategori sangat rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kru kapal mempunyai kinerja sangat baik.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan perhitungan statistik dan pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kru kapal mempunyai tingkat Persepsi terhadap Lingkungan Kerja sedang. Hal ini ditunjukkan dari jumlah persentasi data pada tabel 4.6 dengan skor 37,35 % yang menyatakan bahwa kru kapal mempunyai Persepsi terhadap Lingkungan Kerja sedang. Selain itu, kru kapal mempunyai Dukungan Sosial sedang yang ditunjukkan pada jumlah persentase yang sama, yakni 38,66 %. Dalam hal Kinerja, kru kapal ini memiliki skor 85,34 % yang dapat dikategorikan pada tingkat sangat tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja yang signifikan dengan Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan pada variabel Persepsi terhadap Lingkungan Kerja sebesar 0,681. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Dukungan Sosial dengan Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Optimisme sebesar 0,033.

### Saran

Berdasarkan simpulan diatas, peneliti merekomendasikan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian. Bagi oihak PT Tanto Intim Line Surabaya hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik materiil maupun non materiil, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan. Pihak PT. Tanto Intim Line Surabaya hendaknya dapat memperhatikan segala kebutuhan karyawan, yakni mulai dari kemajuan pekerjaan para karyawan, pencapaian atau prestasi dari karyawan, pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya, pemberian balas jasa yang sesuai dengan kinerja dan harapan karyawan, serta memfasilitasi karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman untuk bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Byars, L, Lloryd dan Rue, W. Leslie, (2000). *Human Resource Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Lahey, B, B, (2007). *Psychology: An Introduction*. Ninth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Marthot, Tua E, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama

Mathis. Robert, L dan Jackson. John Harold. (2002). *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pustaka Setia.

Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Suryabrata, S. (1998). *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS edisi ketiga*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

