

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PARIWISATA INDONESIA SEMARANG

Enik Rahayu¹, Henry Yuliamir²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan STIEPARI Kota Semarang yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, Kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 50 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun pegawai. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas SDM, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Lingkungan STIEPARI Semarang.

Kata kunci: Kualitas SDM, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

Abstract. This research is conducted in STIEPARI District Semarang City which aims to know the influence of human resource quality, job satisfaction and work environment to employee performance. Research data was obtained through questionnaires and interviews. The sample used in this research is 50 respondents. The results of the study are expected to provide useful information for leaders and employee. The data obtained were processed by using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using regression analysis to determine the effect of independent variables to dependent variables, but before the test is done first test the validity and reliability test and test requirements. The result of regression analysis shows that the quality of human resource quality, job satisfaction and work environment have a positive and significant influence on the performance in STIEPARI District Semarang.

Keywords: Quality Of Human Resource Quality, Job Satisfaction And Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, maka sadar atau tidak sadar, siap atau belum siap, suka atau tidak, kenyataan yang harus dihadapi STIEPARI Semarang yang ternyata masih banyak yang berkulat dalam masalah internal, misal struktur organisasi, kualitas sumber daya, standar mutu pelayanan, keterbatasan dana, daya saing, dan citra negatif di mata masyarakat. Salah satu ancaman yang harus dihadapi oleh STIEPARI Semarang adalah munculnya pesaing baru yakni berdirinya Sekolah Tinggi Atau Universitas yang bukan hanya berasal dari tingkat lokal maupun tingkat nasional saja. Sejalan dengan itu, diharapkan STIEPARI Semarang telah berdiri di saat ini harus mempersiapkan diri untuk membina organisasinya terutama kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja agar mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dan mampu bersaing, serta mampu menjawab tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti ingin menguji dan menganalisis “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIEPARI Semarang”.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Istijanto (2005), populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai STIEPARI Semarang yang berjumlah 56 orang.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja

Kualitas SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Indikator yang digunakan yaitu tujuan individual, kelompok, antisipatif, produktif, tujuan, potensi, kemajuan, organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan

atasan. Individual dan kelompok merupakan indikator yang paling dominan dalam kualitas SDM. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nasution (2008), bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, baik itu input, proses, maupun output. Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi memerlukan manusia yang baik kualitasnya.

Kemampuan SDM di STIEPARI Semarang, kurang memadai, tidak ada nya sumber daya yang mau maju dalam mengambil jenjang pendidikan yang lebih, kecenderungan pasif tidak mau bergerak untuk mengetahui globalisasi sekarang ini, penguasaan ilmu pun kurang di asah kembali.

Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,326 > 0,05$. Tingkat ketidakpuasan kerja pegawai yang ada di STIEPARI Semarang sangat kurang baik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyak pegawai yang tidak menuntaskan pekerjaannya. Faktor yang dilihat dimana pegawai menuntut gaji ataupun tunjangan lebih besar, maka para pegawai mencari sampingan setelah jam kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko (2008) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. akan memiliki kinerja yang baik apabila mencapai kepuasan dalam bekerja. dengan kepuasan kerja yang tinggi lebih memberikan perhatian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian tentang kepuasan kerja cenderung berpusat pengaruhnya pada kinerja. Pandangan mengenai hubungan kepuasan kerja dan kinerja pada hakikatnya dapat diringkaskan dalam pernyataan “seorang yang bahagia adalah seorang yang produktif” yang terpuaskan cenderung lebih efektif daripada yang kurang terpuaskan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa antara lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung sebesar 6,132 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dalam hal ini bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai di STIEPARI Semarang. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Hasil diatas menyatakan bahwa hipotesis ketiga yang diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di STIEPARI Semarang diterima.

Pengaruh Kualitas SDM, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Pengelola organisasi akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Para pakar manajemen mengatakan bahwa untuk dapat berkembang dan berjaya, sebuah organisasi, baik negara maupun perusahaan, harus memiliki *power* atau daya/kekuatan. Daya/kekuatan tersebut dapat diperoleh dari beberapa sumber daya atau *resources* yang dapat didayagunakan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya: finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai menurut Herzberg adalah yang mampu memuaskan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yaitu dengan pencapaian hasil (*achievement*), pengalaman (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) tanggungjawab (*responsibilities*) dan kemajuan/pengembangan (*advansement*). Rangkaian kepuasan tersebut berkaitan dengan sifat pekerjaan (kedudukan pekerjaan), dan dengan imbalan yang dihasilkan langsung dari prestasi kerjanya serta peningkatan dalam tugasnya.

Dalam hal ini bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Hasil diatas menyatakan bahwa hipotesis ketiga yang diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di STIEPARI Semarang diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kualitas SDM memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, semakin kurang kualitas SDM yang diterapkan akan dapat tidak meningkatkan kinerja di Lingkungan STIEPARI Semarang.
2. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, semakin sangat kurang kepuasan kerja pegawai akan dapat tidak meningkatkan kinerja di STIEPARI Semarang.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja di Lingkungan STIEPARI Semarang.
4. Secara bersama-sama kualitas SDM, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Lingkungan STIEPARI Semarang.
5. Lingkungan kerja merupakan variable yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja STIEPARI Semarang.

Saran

Hal yang dapat dijadikan saran-saran oleh peneliti dengan mendasarkan pada hasil pembahasan pada bab sebelumnya adalah :

1. Untuk STIEPARI Semarang, melalui kualitas SDM dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pendidikan para pegawai, mengadakan pelatihan secara berkala agar kemampuan pegawai ketika bekerja semakin meningkat.
2. Untuk pegawai di Lingkungan STIEPARI Semarang, dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja dengan cara pemberian prestasi bagi pegawai, tunjangan yang sesuai, dan fasilitas yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan baik.
3. Untuk STIEPARI Semarang, dalam rangka meningkatkan kinerja di Lingkungan STIEPARI Semarang, dapat dilakukan dengan jalan memperbaiki komunikasi antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill International Companies
- Danim, Sudarwan. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah, dan unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2010. *Pengantar Kependidikan*. Bandung : Alfabeta
- Gibson, J.L, J.M. Ivancevich, Donnely, Jr., & Konopaske. 2012. *Organizational behavior, structure, processes*. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Company.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allinand Bacon. A Division of Schuster. Massachusets
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 3 No. 1 Maret 2015.
- Prakoso, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang).

- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima, PenerbitErlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CVMandar Maju
- Setiawan dan Dewi. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*
- Singarimbun, dan Effendi, 2003. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sunuharyo dan Utami. 2013. *Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan UD. Dinikoe KeramikMalang)*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Walgito. 2010. *Pengantar Psikolog Umum*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pers
- Achmad, S.R. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Bangun, H.T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE.
- Nitisemito, A. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Rachmawati. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.