

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KERJA SAMA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TAKA BONERATE KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Rayu Ati^{1*}, Ihyani Malik², Hafiz Elfiansya Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to find out the effect of non-physical work environment variables on employee cooperation variables at the Taka Bonerate District Office, Selayar Islands Regency. The method used in this study was a quantitative research method, the research data were analyzed using descriptive statistics with a simple linear regression formula. The data collection technique used questionnaire and strengthened by the results of observations/field observations and documentation studies. In this study, the sampling technique was saturated random sampling. Looking at the number of populations that were less than 100 people, the entire population was used as a sample, which was as many as 30 people. The results showed, based on the output of the summary model, the results obtained were R/standardized Coefficients Beta of 0.324 or 32,4%. That was, the calculation showed that there was a positive and significant influence between the non-physical work environment on employee cooperation at the Taka Bonerate District Office, Selayar Island Regency.

Keywords: non-physical work environment, cooperation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kerja sama pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, data penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dengan rumus regresi linear sederhana. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan *Random sampling jenuh*. Melihat jumlah populasi yang kurang dari 100 orang maka keseluruhan populasinya dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan output dari *model summary* hasil yang diperoleh R/*standardized Coefficients Beta* sebesar 0.324 atau 32,4%. Artinya, pada perhitungan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: lingkungan kerja non fisik, kerja sama

* rayuati@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kenyamanan bagi setiap pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, nyaman dan damai. Sebagaimana peraturan pemerintah pada pasal 103 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk itu, instansi wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menciptakan hubungan kerja sama yang nyaman baik dari pegawai maupun atasan.

Dunia pemerintahan merupakan lingkungan kerja yang sangat penting bagi setiap Negara karena pekerjaan yang dilaksanakan untuk kepentingan masyarakat. Menurut Nitisemito (2000:159) Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi kerja

sama sehingga pekerja dapat selesai dengan cepat dan tepat.

Menurut Hackman (2000) mengemukakan salah satu faktor yang memengaruhi kerja sama adalah lingkungan yang saling mendukung. Sedarmayanti (2009:26) dalam Sitinjak (2018) lingkungan kerja non fisik hendaknya mampu mencerminkan keadaan yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan, bawahaz maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam suatu instansi.

Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan instansi pemerintah yang masih membutuhkan dukungan akan kerja sama di setiap pegawainya, untuk itu lingkungan kerja yang termasuk hal yang harus diperhatikan guna terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan terarah yang akan meningkatkan harmonisasi kerja di antara pegawai.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, yaitu Hamidah (2018) tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner (angket) serta pada membahas

masalah lingkungan kerja pada variabel X2. Hasil pada penelitian ini ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal.

Kemudian pada penelitian Fatmala (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pada penelitian tersebut menggunakan instrumen kuesioner serta pada variabelnya membahas mengenai lingkungan kerja dan kerja sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada masing-masing variabel lingkungan kerja, komunikasi internal, dan kerja sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pada penelitian Siregar (2019) tentang pengaruh kerja sama tim dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket), wawancara, studi dokumentasi, teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian pada variabel kerja sama tim dan variabel kompetensi

secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Dari berbagai sumber penelitian terdahulu, peneliti memperoleh informasi bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai pada penelitian Hamidah (2018), dimana salah satu indikator dari kinerja pegawai adalah kerja sama yang di kemukakan oleh Fadel (2009).

Kerja sama seseorang dalam organisasi akan meningkatkan performa kinerja sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadi tim yang efektif, menurut Lasahido (2008).

Menurut Nitisemito (2006:183) dalam Pokattong, Mananeke, dan Loindong (2015:665) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sofyandi (2008:38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian kantor yang memengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya seperti peralatan kerja yang memadai.

Menurut Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja adalah segala keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian tersebut sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39) yaitu a) Pelayanan kerja yang merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap instansi terhadap tenaga kerja. b) Kondisi kerja, sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin sehingga timbul rasa aman dalam bekerja. c) Hubungan kerja, hubungan

akan sangat menentukan dalam keberhasilan produktivitas kerja.

Adapun indikator menurut Sedarmayanti (2004:46) yaitu 1) penerangan/ cahaya pada tempat kerja, 2) temperature/ suhu udara tempat kerja, 3) kelembapan udara di tempat kerja, 4) sirkulasi udara di tempat kerja, 5) getaran mekanis di tempat kerja, 6) bau tidak sedap, 7) tata warna pada tempat kerja, 8) dekorasi, 9) musik di tempat kerja, 10) keamanan di tempat kerja.

Terdapat jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sugiyono (2013) yang menyatakan secara garis besar terdapat 2 (dua) jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja serta hubungan dengan bawahan.

Suatu kantor pemerintah hendaknya mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai dengan pimpinan. Kondisi yang

diciptakan berupa suasana kekeluargaan, rasa kepedulian terhadap sesama, rasa menghargai dan tanggung jawab bersama.

Lingkungan kerja non fisik yang menyangkut hubungan kerja pada pegawai kantor, Sedarmayanti (2009) dalam Alfiah (2017) menyebutkan indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu a) hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh maka tujuan instansi akan mudah dicapai. b) hubungan kerja antara rekan kerja, dalam mencapai hubungan antara rekan kerja yang baik akan menciptakan kerja sama dalam tim sehingga aktivitas dalam bekerja akan berjalan ringan dan mudah dikerjakan oleh pegawai sehingga tujuan instansi tercapai.

Kemudian ada beberapa indikator Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2009) dalam Hamidah (2018:101) yaitu (1) struktur kerja, pembagian kerja yang terstruktur jelas merupakan bagian dari lingkungan kerja yang baik, (2) tanggung jawab kerja, karena keberhasilan pegawai dalam bekerja karena adanya sifat mampu menyelesaikan dan menghadapi berbagai masalah dalam bekerja, (3) perhatian dan dukungan pemimpin, pegawai membutuhkan dorongan serta semangat

dari lingkungan kerjanya terutama pada pemimpin di suatu instansi, seperti memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, (4) kerja sama kelompok, dengan adanya kerja sama pada unit yang kecil akan memberikan pemahaman terkait pentingnya kerja sama sehingga akan terus dibawa sampai ke unit kerja yang besar atau satu instansi, (5) kelancaran komunikasi, penghubung sukses tidaknya dalam bekerja ialah pemberian informasi dari satu pihak ke pihak lain secara terbuka.

Defenisi kerja sama menurut Bachtiar (2004:7) dalam Kusuma & Sutanto (2018) adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerja sama akan menyatukan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerja sama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasikan dan dikelola dengan baik. Tim yang beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

Tracy (2006) dalam Eva & Triatmanto (2017) menyatakan bahwa *teamwork* atau kerja sama adalah kegiatan yang dikelola dan dikerjakan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja sama dapat membangun kekompakan dalam

menciptakan serta meningkatkan kinerja yang baik.

Tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau mempunyai satu tujuan kerja, dimana setiap anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerja sama dari seluruh anggotanya.

Perkumpulan suatu pegawai pada suatu instansi belum tentu merupakan suatu tim, orang-orang yang berkumpul dalam suatu kelompok tidak secara otomatis dapat saling bekerja sama. Penyebab tidak terbentuknya kerja sama dalam sebuah tim dikarenakan hal berikut: a) Identifikasi pribadi anggota tim. Hal tersebut merupakan hal yang alamiah bila seorang pegawai ingin tahu apakah mereka cocok di suatu organisasi atau sebuah tim kerja. Setiap orang mengkhawatirkan kemungkinan menjadi *outsider*, pergaulan dengan anggota lain kurang nyaman akan berpengaruh terhadap proses kerja sama. b) Hubungan antar-anggota tim. Untuk menciptakan kerja sama di setiap tim kerja dalam instansi, dibutuhkan hubungan kerja yang baik antar-pegawai karena rasa saling terhubung antara satu sama lain akan memudahkan dalam saling memahami setiap pekerja yang akan diselesaikan. Namun, ketika hubungan kurang baik maka pekerjaan akan terhambat sebab kerja sama tim yang tidak terealisasikan. c) Identitas tim

dalam organisasi. Faktor tersebut terdiri dari dua aspek yaitu yang pertama, kesesuaian atau kecocokan tim dalam organisasi, hal tersebut harus diperhatikan karena kesesuaian pegawai yang bekerja di dalam sebuah tim akan berdampak tidak baik jika kurang dalam penempatan kesesuaian tim kerja dan yang kedua pengaruh keanggotaan tim tertentu terhadap hubungan dengan anggota.

Faktor pendukung dalam kerja sama terdapat 5 (lima) strategi dalam mencapai tujuan bersama yaitu 1) saling ketergantungan, saling ketergantungan dibutuhkan oleh setiap anggota tim dalam hal ini sumber daya, informasi serta pelaksanaan tugas dan dukungan, dengan adanya saling ketergantungan satu dengan yang lain akan membentuk tim kerja yang sesuai dengan tujuan terbentuknya tim tersebut. 2) perluasan tugas, tim harus diberikan tantangan dalam bekerja seperti pemberian tugas, sebab reaksi terhadap tantangan atau tugas tersebut akan memberikan semangat persatuan dan kesatuan tim. 3) menggunakan bahasa yang umum, sudah hal yang harus diketahui dalam bekerja, tentu pegawai atau anggota tim harus memahami bahasa yang umum digunakan, karena setiap hubungan atau interaksi dalam bekerja dibutuhkan komunikasi yang baik dan dapat

dipahami bersama. 4) penjabaran, setiap unit atau tim kerja harus bersedia meninggalkan sikap individualismenya dalam bekerja untuk menghindari konflik, ketidakadilan dan kesendirian dalam bekerja untuk mencapai tujuanbersama. 5) keterampilan menangani konflik, pegawai atau anggota tim yang cerdas adalah mereka yang mampu mengelola konflik dalam bekerja, karena dalam tim terdapat berbagai ide-ide atau pendapat maka konflik di dalamnya tidak bias dihindari maka yang dibutuhkan agar kerja sama tim tidak memudar adalah dengan menciptakan keterampilan dalam mengelola konflik, dengan menyampaikan suatu pendapat atau ketidaksetujuan terhadap pendapat anggota lain tanpa harus menjatuhkan.

Prinsip-prinsip kerja sama terbagi dalam tiga bentuk yaitu a) Berorientasi pada pencapaian tujuan bersama, b) Memperhatikan kepentingan tim kerja. c) Menerapkan prinsip saling menguntungkan satu dengan yang lain.

Menurut Sopiah (2008: 32), kerja sama dalam tim dapat diklasifikasikan berdasarkan sasaran dalam suatu organisasi yaitu a) tim pemecahan masalah, b) tim kerja pengelolaan diri, c) tim kerja fungsional silang.

Jeni tim kerja di suatu organisasi menurut Daft (2003: 171) terdiri atas; 1) Tim formal adalah sebuah tim yang

dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal. 2) Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri atas seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal. 3) Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri atas beberapa pegawai dari tingkat hierarki yang hampir sama, tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda. 4) Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk di luar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus. 5) Tim mandiri adalah sebuah tim yang bekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih. 6) Tim pemecah masalah adalah pegawai yang dibayar per-jam dari departemen yang sama, mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja.

Terdapat 5 hal menurut Takdir (2020) yang dapat menunjukkan peran setiap anggota pegawai kantor dalam membangun kerja samayang efektif, yaitu:

a) Para anggota pegawai yang mengerti dengan baik dengan dukungan bersamaan, mempunyai rasa saling ketergantungan, rasa saling memiliki tim

dalam menyelesaikan tugas. b) Para anggota pegawai menyumbang keberhasilan tim dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuannya untuk sasaran tim, bekerja secara terbuka, mengeluarkan gagasan, pendapat dan ketidaksepakatan. c) Para anggota pegawai berusaha mengerti setiap sudut pandang satu dengan yang lain, didorong untuk mengembangkan keterampilannya dan menerapkan pada pekerjaan untuk saling mendapat dukungan tim. d) Para anggota pegawai menanamkan pada pikiran bahwa konflik adalah hal yang biasa dan dapat dipecahkan dengan tepat dan bersifat memperbaiki atau mengelola konflik dengan baik. e) Para anggota pegawai terlibat dalam keputusan tim, dan mengerti bahwa pemimpin tim adalah pemegang keputusan akhir jika terdapat setiap kesepakatan yang tidak sejalan.

Untuk menganalisis indikator kerja sama menurut West (2008:97) dalam Siregar (2019), dapat dilihat sebagai berikut; (1) tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana suatu instansi dikatakan pegawainya bekerja sama jika memiliki rasa kebersamaan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan, (2) saling berkontribusi, dikatakan saling kerja sama apabila semua pegawai memberikan tenaga dan

pikiran untuk menyelesaikan tugas dan ikut serta dalam kegiatan instansi, (3) penerahan kemampuan secara maksimal, pegawai yang aktif dan senantiasa memberikan hasil kerja yang baik adalah bagian dari keberhasilan kerja sama.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar dengan tujuan guna menganalisis besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, adapun tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan asosiatif karena tipe tersebut adalah suatu tipe yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) seperti seberapa tinggi kerja sama pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kemudian tipe asosiatif bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih seperti hubungan kausal yang mengarah kepada sebab akibat. Jumlah populasi yang dijadikan

sebagai sumber data dalam penelitian yaitu berjumlah 30 (tiga puluh) orang yang terdiri dari 17 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 13 orang pegawai kontrak.

Teknik pengumpulan data, menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk *skala likert* (bentuk *checklist*) dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan serta studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner penelitian akan diuji keabsahannya melalui uji validasi dan reliabilitas.

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Data Regresi Linear Sederhana, teknik tersebut digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel X, yaitu lingkungan kerja non fisik terhadap variabel Y, yaitu kerja sama pegawai pada Kantor Kecamatan Taka

Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* SPSS yang merupakan aplikasi untuk analisis statistik dan pengolahan data. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusan tersebut yaitu: 1) Jika nilai P value ($\text{sig} \geq 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, 2) Jika nilai P value ($\text{sig} \leq 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil uji regresi linear sederhana pengaruh lingkungan kerja non fisik atau variabel X terhadap kerja sama pegawai atau variabel Y secara parsial:

Tabel 1.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.200	3.868

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel Model Summary terlihat R square (R^2) sebesar .228, hal ini berarti pengaruh indikator Struktur Kerja (X1) terkait kerja sama pegawai (Y) sebesar 0,228 atau 22,8%.

Hasil ini didapat berdasarkan jawaban 30 orang responden atas 2 (dua) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Struktur Kerja (X1) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), yaitu terkait dengan: 1) kualitas struktur kerja

memengaruhi kerja sama pegawai; 2) kerja sama pegawai.
kuantitas struktur kerja memengaruhi

Tabel 2.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.249	3.748

Dari hasil yang diperoleh pada tabel di atas berdasarkan dari hasil data uji regresi linear sederhana secara parsial pada setiap indikator, hasil yang didapat berdasarkan 30 orang responden atas dua pernyataan untuk menganalisis pengaruh pada masing-masing indikator lingkungan kerja non fisik (X), dimana pada indikator struktur kerja (X1) besar pengaruhnya terhadap kerja sama (Y) sebesar 22,8%. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R square .275, hal ini berarti Pengaruh Tanggung Jawab Kerja (X2) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y) sebesar 0,275 atau 27,5%.

Hasil ini didapat berdasarkan jawaban 30 orang responden atas 2 (dua) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Tanggung Jawab Kerja (X2) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), yaitu yang terkait dengan: 1) menyadari tugas serta fungsi dapat memengaruhi kerja sama pegawai; dan 2) bekerja dengan rasa memikul beban yang harus diselesaikan dapat memengaruhi kerja sama pegawai.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Tanggung Jawab Kerja (X2) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu sebesar 27,5%.

Tabel 3.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.184	3.905

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R square .213, hal ini berarti Pengaruh Perhatian dan Dukungan Pemimpin (X3) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y) sebesar 0,213 atau 21,3%.

Hasil ini didapat berdasarkan jawaban 30 orang responden atas 2 (dua) Pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Perhatian dan Dukungan Pemimpin (X3) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), yaitu yang

terkait dengan: 1) pemberian arahan serta bimbingan dari pemimpin dapat memengaruhi kerja sama pegawai; dan 2) pemberian penghargaan oleh pemimpin kepada pegawai dapat memengaruhi kerja sama pegawai.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Perhatian dan Dukungan Pemimpin (X3) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), walaupun pengaruhnya tergolong kecil, yaitu sebesar 21,3%.

Tabel 4.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.296	3.628

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R square .321, hal ini berarti Pengaruh Kerja sama kelompok (X4) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y) sebesar 0,321 atau 32,1%.

Hasil ini didapat berdasarkan jawaban 30 orang responden atas 2 (dua) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Kerja sama kelompok (X4) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), yaitu yang terkait dengan: 1) Menjaga kekompakan dapat memengaruhi kerja sama pegawai; dan

2) Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat memengaruhi kerja sama pegawai.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Kerja sama kelompok (X4) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu sebesar 32,1%.

Tabel 5.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.139	4.013

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R square .168, hal ini berarti Pengaruh Kelancaran Komunikasi (X5) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y) sebesar 0,168 atau 16,8%.

Hasil ini didapat berdasarkan jawaban 30 orang responden atas 2 (dua) pernyataan untuk menganalisis

pengaruh indikator Kelancaran Komunikasi (X5) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), yaitu yang terkait dengan: 1) Pemberian informasi dari pihak satu ke pihak lain dapat memengaruhi kerja sama pegawai; dan 2) Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dapat memengaruhi kerja sama pegawai.

Tabel 6.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.300	3.61842

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Kelancaran Komunikasi (X5) terhadap Kerja Sama Pegawai (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu sebesar 16,8%

Pada tabel di atas menunjukkan besar nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,569 dan menghasilkan koefisien determinansi (R Square) sebesar 0,324 yang menunjukkan

pengaruh lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kerja sama pegawai (Y) adalah 32,4%.

Hasil ini juga sekaligus memberikan petunjuk bahwa hipotesis keenam diterima, yaitu ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kerja sama pegawai (Y), dimana pengaruhnya sebesar 32,4%.

Kemudian pada pengaruh lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kerja sama (Y) secara simultan, pada

hasil output anova atau analisis analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikan pengaruh independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikan 0.05 atau taraf kesalahan 0,5%. Pada tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Variabel Kerja Sama Pegawai (Y). Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana mengacu pada dua hal yakni: a) Jika nilai signifikan lebih kecil < 0.05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis H1 diterima, b) Jika nilai signifikan lebih besar > 0.05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis H1 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik dari output diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($13,419 > 4,180$) dengan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X) terhadap variabel kerja sama pegawai (Y).

Berdasarkan Output koefisien maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X) berpengaruh terhadap variabel kerja sama pegawai (Y). Kemudian diketahui nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai yang diperoleh $3,663 > 2,045$.

Diketahui nilai Constant (a) sebesar -1,749, sedangkan nilai Trust (b/koefisien regresi) sebesar 0,597, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -1,749 + 0,597$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: 1) Konstanta sebesar -1,749 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) sebesar -1,749, berpengaruh negatif. Hal ini berarti jika kerja sama pegawai menurun/ rendah maka lingkungan kerja non fisik pada kantor tersebut tergolong tidak baik. 2) Koefisien regresi X sebesar 0,597 yang menyatakan bahwa setiap pengurangan 1% nilai Trust, maka nilai kerja sama pegawai sebesar 0,597. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah Negatif.

Pada seluruh hasil olah data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka tahap selanjutnya ialah akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tersebut. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan secara klasifikasi atau pengelompokan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka semua data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Sebagaimana hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa struktur kerja (X1) terhadap kerja sama pegawai (Y) memiliki pengaruh yang kecil, berarti struktur kerja yang ada di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar baik ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang ada pada struktur kerja, kecil pengaruhnya terhadap kerja sama pada pegawai. Hal tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Dejanaz (2006) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kerja sama pegawai (*teamwork*) adalah struktur kerja atau pembagian kerja dalam sebuah organisasi. Struktur kerja yang konsisten dengan tujuan, tugas, saling percaya dan mendukung akan mempengaruhi kerja sama pegawai

dalam suatu organisasi pemerintah. 2) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tanggung jawab kerja (X2) terhadap kerja sama pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang kecil. Berarti tanggung jawab kerja pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar yang berada pada lingkungan kerja non fisik, baik ditinjau dari aspek kesadaran akan tugas dan fungsi sebagai pegawai serta bekerja dengan rasa memikul amanah. Kecil pengaruhnya terhadap kerja sama pegawai. Sebagaimana pengertian tanggung jawab kerja menurut Handoko (2003:176) adalah kewajiban dari seorang bawahan untuk melaksanakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya dengan tujuan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan.

Kemudian menurut Hackman (2000) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kerja sama pegawai (*Teamwork*) dan salah satu faktor tersebut adalah tanggung jawab kerja. Hal tersebut mendukung bahwa terdapat pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kerja sama pegawai. 3) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perhatian dan dukungan pemimpin (X3) terhadap kerja sama pegawai (Y) memiliki pengaruh yang kecil, ini berarti perhatian dan dukungan

pemimpin yang ada di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar, baik ditinjau dari pemberian arahan serta bimbingan dari pemimpin kepada pegawai maupun pemberian penghargaan dari pemimpin kepada pegawai masih kecil pengaruhnya terhadap kerja sama pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Robbins (2006) bahwa pengarahan dari pemimpin dalam bentuk perhatian dan pemberian dukungan merupakan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga pemerintah dalam hal meningkatkan kerja sama antar-pegawai. Maka terdapat pengaruh perhatian dan dukungan pemimpin terhadap kerja sama pegawai. 4) Hal tersebut sesuai dengan teori Sunyoto (2012:44) bahwa sebuah kelompok kerja sama yang terdiri dari dua atau lebih yang memiliki kesamaan tujuan akan menciptakan kerja sama dalam ruang kerja. Dengan adanya pembiasaan kerja sama dalam kelompok kerja yang kecil akan mempengaruhi kerja sama dalam unit kerja yang luas atau dalam satu lingkup pemerintahan. 5) bahwa kelancaran komunikasi (X5) terhadap kerja sama pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang kecil. Hal tersebut berarti kelancaran komunikasi yang ada pada Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten

Kepulauan Selayar, baik dilihat dari segi pemberian informasi dari pihak yang satu ke pihak lain maupun menjaga hubungan baik antar-pegawai, kecil pengaruhnya terhadap kerja sama pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Artana (2012) yang dikutip dari Ali Baba semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan dalam organisasi akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja sama yang baik, hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat pengaruh kelancaran komunikasi terhadap kerja sama pegawai. 6) pada lingkungan kerja non fisik, kecil pengaruhnya terhadap kerja sama pegawai.

Maka hal tersebut membuktikan teori Sedarmayanti (2009) dalam Hamidah (2018:101) yang meneliti tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal, dimana salah satu indikator dari kinerja pegawai adalah kerja sama pegawai yang dikemukakan oleh Fadel (2009), kerja sama seseorang dalam organisasi akan meningkatkan performa kinerja sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadi tim yang efektif, menurut Lasahido (2008). sehingga dapat

dikatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai.

Kemudian menurut Hackman (2000) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kerja sama pegawai adalah lingkungan yang saling mendukung, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik, hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai. Menurut Nitisemito (2000: 139), Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung terciptanya hubungan atau interaksi antar-pegawai akan mempengaruhi suasana kerja yang nyaman dan harmonis sehingga kerja sama pegawai meningkat, dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kerja sama pegawai.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kerja sama pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin mendukung lingkungan kerja non fisik maka semakin baik kerja sama pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulannya yaitu: 1) Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yaitu: (1) Pengaruh struktur kerja (X1) terhadap kerja sama pegawai tergolong kecil, (2) Pengaruh tanggung jawab kerja (X2) terhadap kerja sama pegawai (Y) tergolong kecil, (3) Pengaruh perhatian dan dukungan pemimpin (X3) terhadap kerja sama pegawai (Y) tergolong kecil, (4) Pengaruh kerja sama kelompok (X4) terhadap kerja sama pegawai (Y) tergolong kecil, (5) Pengaruh kelancaran komunikasi (X5) terhadap kerja sama pegawai (Y) tergolong kecil. 2) Berdasarkan analisis regresi linier sederhana secara simultan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X) terhadap variabel kerja sama pegawai (Y) yang tergolong kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–3.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2 (1):h:66-80.

- Fatmala, R. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutana Provinsi Kepulauan Bangka Belitung* (Skripsi, Universitas Bangka Belitung).
- Hamidah, N. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Handoko, T Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE USM.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerja sama Tim dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Refika Aditama.
- Siregar, P. Handayani. (2019). *Pengaruh Kerja sama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan*. (Skripsi, Universita Medan Area Medan).
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta.