

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten Aceh Tamiang

Bina Rosa[✉] dan Karnelis

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langsa, Jalan Kebun Baru No 05 A Paya
Bujok Seuleumak, Kota Langsa, 24415, Provinsi Aceh, Indonesia.

[✉]Email: binarosa20@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga berencana Kabupaten Aceh Tamiang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang memiliki Aparatur Sipil Negara. Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 54 responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara dengan teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Peralatan analisis yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi serta uji t. Hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dengan rata-rata 4 atau dalam skala likert adalah setuju, dengan demikian maka setiap pernyataan lingkungan kerja setuju oleh pegawai. Sementara pada kinerja diperoleh rata-rata nilai 3,94 atau dalam skala likert adalah netral dan dapat dinyatakan setiap pernyataan kinerja ditanggapi netral oleh pegawai. Hasil persamaan regresi linier diperoleh $Y = 1,076 + 0,718X$, konstanta 1,076 merupakan kinerja sebelum dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kemudian koefisien regresi 0,718X menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,776 atau mendekati +1 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,2% variable lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji t thitung > t tabel ($8,869 > 2,006$) dan dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian dapat diterima.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja, Perempuan, KB, Aceh Tamiang

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas dalam suatu organisasi. Hal tersebut adalah untuk memberikan satuan kerja yang efektif dalam mencapai tujuan bagaimana seharusnya organisasi dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara pegawai dalam kualitas dan kuantitas. Karena dengan pemeliharaan sumber daya manusia yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Kinerja merupakan suatu fungsi potensi, untuk mencapai dan mempertahankan, kinerja diperlukan berbagai proses organisasional. Sehingga untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan kepercayaan, waktu, perhatian serta kelompok.

1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada satuan kerja berupa alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sofyandi (2012:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lainnya.

Indikator kinerja dapat diketahui berdasarkan pendapat berikut. Nitisemito (2013:194), indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Suwatno dan Priansa (2011:163) lingkungan kerja, terdiri dari:

1. Lingkungan fisik yang terdiri dari:
 - a. Rencana ruang kerja
 - b. Rancangan pekerjaan
 - c. Kondisi lingkungan kerja
 - d. Tingkat visual
2. Lingkungan psikis yang terdiri dari:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan
 - b. Sistem pengawasan yang buruk
 - c. Frustrasi
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

1.2 Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan

dalam suatu periode tertentu. Suwatno dan Priansa (2011:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja. Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Notoatmodjo (2015:124), mengatakan kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri.

Menurut Sumarni (2015:153) hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja pegawai, meliputi:

1. Kualitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama (*Cooperation*), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung Jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu dari bulan Mei 2020 sampai bulan Juli 2020, yang meliputi pengambilan sampel. Penelitian dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dilakukan melalui wawancara lapangan secara langsung kepada responden, Observasi (pengamatan) merupakan pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek, yang bertujuan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, dan membagikan kuesioner atau angket.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah para pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 54

orang. Responden memiliki karakteristik untuk penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, pendapatan dan masa kerja.

Berdasarkan tabel 1 hasil penelitian diketahui responden laki-laki sebanyak 14 orang atau sebesar 25,9% dan responden perempuan sebanyak 40 orang atau sebesar 74,1%. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa perempuan lebih banyak menjadi responden.

Berdasarkan tabel 2 diketahui responden dengan umur 22-31 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5,6%, responden umur 32-41 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 29,6%, responden dengan umur 42-51 tahun sebanyak 24 orang atau 44,4% dan responden dengan umur 52-58 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 20,4%. Dengan demikian umur 42-51 tahun lebih dominan menjadi responden.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 23 orang atau sebesar 42,6%, responden pendidikan Diploma sebanyak 13 orang atau sebesar 24,1%, responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 18 orang atau 33,3%. Dengan demikian responden dengan pendidikan SLTA dominan menjadi responden.

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian diketahui responden dengan pendapatan Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 5 orang atau sebesar 9,3%, responden dengan pendapatan Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000 sebanyak 32 orang atau sebesar 59,3%, responden dengan pendapatan Rp 4.000.000 – Rp 5.000.000 sebanyak 12 orang atau 22,1% dan responden dengan pendapatan lebih dari Rp 5.000.000 sebanyak 5 orang atau sebesar 9,3%. Dengan demikian responden dengan pendapatan Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000 dominan menjadi responden penelitian.

Berdasarkan tabel 5 diketahui responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7,4%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 38,9%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 21 orang atau 38,9% dan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 33,3%. Dengan demikian responden dengan masa kerja 11-15 tahun lebih banyak menjadi responden penelitian.

Dari tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,076 + 0,718X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 1,076 menunjukkan nilai dari variabel kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Koefisien regresi sebesar 0,718X merupakan nilai dari variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja para pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang dan bila ditingkatkan satu kelipatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,718.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,776 atau nilai ini mendekati +1 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat

terhadap kinerja para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,602 atau sebesar 60,2% variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang dan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi dan disiplin.

Uji secara parsial (uji t), dapat diketahui dari hitung dapat diketahui dari tabel IV-3 dan t tabel diperoleh dari tabel statistik sebesar 2,006 dan keputusan dari uji t, dan $t_{sig} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,869 > 2,006$) dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	14	25,9%
2	Perempuan	40	74,1%
Total		54	100%

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	22-31	3	5,6%
2	32-41	16	29,6%
3	42-51	24	44,4%
4	52-58	11	20,4%
Total		54	100%

Tabel 3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	23	42,6%
2	Diploma	13	24,1%
3	Sarjana	18	33,3%
Total		54	100%

Tabel 4. Pendapatan Responden

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1	Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000	5	9,3%
2	Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000	32	59,3%
3	Rp.4.000.000 – Rp.5.000.000	12	22,1%
4	> Rp.5.000.000	5	9,3%
Total		54	100%

Tabel 5. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	17	7,4%
2	6-10 tahun	65	20,4%
3	11-15 tahun	13	38,9%
4	> 15 tahun	18	33,3%
Total		54	100%

Tabel 6. Koefisien

Variabel	B	t-hitung	t-signifikan
Konstanta	1,076	3,305	0,002
Lingkungan Kerja	0,718	8,869	0,000
r	0,776	Predictors: (Constant),	
r ²	0,602	Lingkungan Kerja	
t _{Tabel} = df = (n-k) 54-2=52 pada α 5%	2,006	Dependent Variable: Kinerja	

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dengan rata-rata 4 atau dalam skala likert adalah setuju, dengan demikian maka setiap pernyataan lingkungan kerja setuju oleh pegawai. Sementara pada kinerja diperoleh rata-rata nilai 3,94 atau dalam skala likert adalah netral dan dapat dinyatakan setiap pernyataan kinerja ditanggapi netral oleh pegawai. Hasil persamaan regresi linier diperoleh $Y = 1,076 + 0,718X$, konstanta 1,076 merupakan kinerja sebelum dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kemudian koefisien regresi 0,718X menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,776 atau mendekati +1 sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,2% variable lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji t thitung > t tabel (8,869 > 2,006) dan dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis penelitian dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyawaman, Yudha, Buasor Sanim dan Bonar Sinaga, (2015), Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Krekot, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 6, No. 1.
- Atmaja, Lukas Setia, (2010), Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadari, Nawawi, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit, UGM Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Kaswan, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit, Rosda, Bandung.
- Moekijat, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit, Mandar Maju, Bandung.
- Munandar, M. (2010), Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja, Penerbit, BPFE, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2010), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prihatini, (2010), Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja, Jakarta: Departemen Kesehatan RI Badan Puslitbang.
- Sedarmayanti, (2010), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, (2011), Statistik Untuk Penelitian, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit. Caps, Jakarta.
- Suwatno, Juni Priansa, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Sumarni, Murti, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Supriyono, (2010), Pengantar Manajemen, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sahlan, Nurul Ikhsan, Mekel, Peggy A dan Trang Irvan, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, Jurnal Emba, Vol. 3, No. 1 Hal 52-62.
- Siagian Sondang. P, 2009, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinulingga, Sukaria, 2013, Metode Penelitian, Medan: USU Press.
- Situmorang, Safrizal Helmi dan Lufti Muslich, 2014, Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Medan USU Press
- Sofyandi, Herman, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Balai Pustaka, Yogyakarta.
- Wibowo, (2010), Manajemen Kinerja, Penerbit, Rajawali Pers, Jakarta.