



## Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adie Irwan Kusumah<sup>1</sup>, Nunung Nurnilasari<sup>2</sup>; Wim Brata Atmadja<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon  
Email : adie.hn07@gmail.com

### ABSTRACTION

The discomfort felt so far by employees of the Public Works Office and Cirebon City Space Stewards has a direct impact on the performance of employees who have not been maximized, so the author is interested in conducting research conducted in the form of thesis with Environmental Analysis of Work On The Performance of Employees of the Public Works Office and Cirebon City Space Stewards. The research method used is descriptive research analysis method, while the sampling technique used in this study is a simple random sampling of 60 respondents. Data collection techniques are conducted using literature studies, observations, questionnaires and documentation studies. Data analysis on the influence between free variables i.e. work environment with variables tied to employee performance. The result is calculated t value of 14,429 while in table t at df 60 is 1,671; so  $t_{count} > table\ t$  or  $14,429 > 1,671$ . This means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means there is a significant influence on the performance of employees at the Cirebon Public Works And Space Stewardship Office, thus the hypothesis is proven. While the correlation coefficient value is 0.884 while the determining coefficient value obtained is 0.782 or 78.20%. This percentage of the influence of work environment variables on employee performance is 78.20%. While the remaining 21.80% was influenced by other variables not studied in this study.

**Keyword** : : Work Environment, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan unit kerja dan karyawan individu yang diembannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai kurang loyal terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Selama dalam penelitian, masih terdapat temuan dilapangan yang terjadi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kota Cirebon adalah masih ada pegawai yang kurang betah diruang kerja sehingga pegawai jarang ada ditempat, tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya jarang ada ditempat ruang kerja mereka dan masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, serta masih ada pegawai yang tidak suka mengikuti apel pagi, tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar, fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai, suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal dan ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat prioritas oleh Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kota Cirebon agar tercapai tingkat kinerja yang baik, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan pegawai yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur-unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Variabel Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2016 :193) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Aspek pembentukan lingkungan kerja menurut Ashyari (2007:128) yang lebih terperinci, yaitu :

- a. Pelayanan Karyawan
- b. Kondisi kerja
- c. Hubungan karyawan di dalam perusahaan

### **Teori Variabel Kinerja Pegawai**

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara ( 2009 : 67 ) memberi pengertian sebagai berikut :“ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” .

Menurut Wibowo ( 2010 : 103 ) menyatakan bahwa indikator Kinerja terdiri dari 7 (tujuh) unsur yaitu :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Populasi adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kota Cirebon yang berjumlah 149 (89 status PNS dan 60 status Honorer) orang. Sampel menurut Sugiyono (2012 : 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sample Random Sampling* (pengambilan sampel secara acak sederhana). Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin Asynawi Nur Masyheni (2009 : 143) :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presisi (10%)

1 = Konstanta

$$n = \frac{149}{(149 \times 0.1 \times 0.1) + 1} = 59,84 \approx 60$$

Sehingga diperoleh Jadi sampel yang diambil berjumlah 60 orang.

Alat uji Menggunakan uji korelasi, koefisien Determinasi, uji t (uji hipotesis) dan Regresi. Teknik pengumpulan data yang utama menggunakan kuesioner/angket dengan skala Likert (1-5). Variabel lingkungan kerja menggunakan instrument 13 pertanyaan/pernyataan sedangkan variable kinerja pegawai menggunakan 23 item pertanyaan/pernyataan. Berikut ini hasil uji validitas pada variable lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan sampel 20 orang pegawai :

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja**

No. Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel (0.05,19)}$	Keterangan
1	0.788	0.444	Valid
2	0.894	0.444	Valid
3	0.807	0.444	Valid
4	0.908	0.444	Valid
5	0.720	0.444	Valid
6	0.554	0.444	Valid
7	0.413	0.444	Tidak Valid
8	0.774	0.444	Valid
9	0.721	0.444	Valid
10	0.894	0.444	Valid
11	0.733	0.444	Valid
12	0.796	0.444	Valid
13	0.892	0.444	Valid

Pengolahan data Tahun 2021

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variable Kinerja Pegawai**

No. Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel (0.05,19)}$	Keterangan
1	0.896	0.444	Valid
2	0.862	0.444	Valid
3	0.681	0.444	Valid
4	0.678	0.444	Valid
5	0.943	0.444	Valid
6	0.897	0.444	Valid
7	0.529	0.444	Valid

8	0.932	0.444	Valid
9	0.939	0.444	Valid
10	0.917	0.444	Valid
11	0.502	0.444	Valid
12	0.868	0.444	Valid
13	0.764	0.444	Valid
14	0.875	0.444	Valid
15	0.943	0.444	Valid
16	0.875	0.444	Valid
17	0.923	0.444	Valid
18	0.878	0.444	Valid
19	0.657	0.444	Valid
20	0.821	0.444	Valid
21	0.346	0.444	Tidak Valid
22	0.897	0.444	Valid
23	0.903	0.444	Valid

Pengolahan data Tahun 2021

Kuisisioner yang telah dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan pengujian daya tahan atau Uji Reliabilitas. Pengujian Reliabilitas instrument tersebut menggunakan tehnik belah dua. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai :

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)**  
**Dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Korelasi Pearson Belah Dua	Reliabilitas Spearman- Brown	$r_{tabel}$ (0.05,19)	Keputusan	Kesimpulan
X	0.895	0.945	0.444	Signifikan	Reliable
Y	0.971	0.986	0.444	Signifikan	Reliable

Pengolahan Data 2021

Dengan melihat hasil koefisien reliabilitas *spearman-brown* yang tertera pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa instrumen lingkungan kerja yang digunakan reliabel jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,945 > 0,444$ ), artinya suatu instrumen cukup dapat dipercaya, sedangkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai yang tertera pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,986 > 0,444$ ), artinya suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah tergolong baik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis menghitung besarnya pengaruh variable lingkungan kerja terhadap variable Kinerja Pegawai dengan menggunakan program *SPSS*, maka diperoleh pada tabel 4 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**

**Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi  
Variabel Lingkungan kerja (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
	.884 <sup>a</sup>	.782	.778	6.04744

ictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

Dari tabel tersebut diatas dihasilkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 sedangkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,782 atau 78,20%. Hal ini persentase pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78,20%. Sedangkan sisanya sebesar 21,80% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interpretasi nilai koefisien korelasi tersebut termasuk kategori ” **Sangat Kuat**” artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai adalah **Sangat Kuat**.

Selanjutnya untuk menghitung uji hipotesis (uji), penulis juga menggunakan dengan program *SPSS*, dan hasilnya pada tabel 5 berikut ini :

**Tabel 5**  
**Uji Hipotesis (Uji-t) dan Regresi Linier**  
**Variabel Lingkungan kerja (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.749	4.422		4.014	.000
Lingkungan Kerja (X)	1.462	.101	.884	14.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Maka dari perhitungan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,429 sedangkan pada  $t$  tabel pada  $df$  60 adalah sebesar 1,671; sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $14,429 > 1,671$ . Ini artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kota Cirebon, dengan demikian hipotesis terbukti.

Sedangkan persamaan regresi linear yang dihasilkan pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,749 + 1,462X$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 17,749 adalah konstanta yang artinya, apabila lingkungan kerja dianggap nol maka Kinerja pegawai sebesar .

b = 1,462 koefisien variabel lingkungan kerja yang artinya, jika lingkungan kerja dilaksanakan dengan meningkat sebesar 1, maka Kinerja pegawai akan naik sebesar 1,462, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai yaitu apabila lingkungan kerja semakin tinggi maka akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kota Cirebon dengan asumsi variabel lain tetap.

## REFERENSI

- Ashyari, 2007. Pengantar Manajemen, Edisi I, Bumi Aksara. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia" CV Andi Offset Yogyakarta Raharjo,
- Joko 2013. "Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta Platium
- Handoko, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE- Yogyakarta, 2001.
- Handoko, Hani 2011. "Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia " Yogyakarta BPFE
- Kusriyanto, Bambang 1986. Meningkatkan produktivitas karyawan, Edisi II, penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan. Jakarta,
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu 2009. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan". PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Marwansyah, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Bandung Alfabeta
- Melayu S.P Hasibuan, organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas, Bumi Aksara Putra, Jakarta, 1996
- \_\_\_\_\_, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchdrasah Sinungan, 2000. Produktivitas, apa dan bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta,
- Mukijat, 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia > Mandar Maju Bandung Nitisemito, S. Alek, 2016. Manajemen Personalia Cetakan Kedua Belas, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Sadili Samsudin, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja" Bandung Mandar Maju
- Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Simamora, Hendry, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, HB. 2011. "Pengantar Manajemen " Jakarta Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta
- Syadam, 1996. Manajemen kinerja. Pustaka belajar, Jakarta.
- Wursanto, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Surabaya.
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, PT Raja Grafindo, Jakarta.