JURNAL JENDELA ILMU
Vol.2, No. 1, Juni 2021, hlm. 31-33 ISSN: 2721-6268

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong

Agnes Kelawin[1], Fensca F. Lahallo[2], Tia Metanfanuan [3]

[1,2]Prodi. Manajemen Universitas Victory Sorong
Email: [1]agnes@gmail.com; [2]ekalahallo120@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dan sampel adalah karyawan Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong berjumlah 10 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinan. Hasil uji hipotesis dengan mengunakan uji t menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar -1,549 dengan nilai signifikansinya adalah 0,160. Hasil ini memiliki makna bahwa jika dibandingkan nilai signifinasi t-hitung adalah 0,160 lebih besar dari taraf kepercayaan 0,05. Dengan demikian variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengujian koefisien determinasi yang memunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,134 memiliki makna variasi variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 13,4% terhadap variable kinerja pegawai sedangkan sisanya 96,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai,

The Effect of the Work Environment on Employee Performance at the Klamana Village Office of Sorong City

Abstract

The purpose of this study was to test "The Effect of the Work Environment on Employee Performance at the Klamana Village Office of Sorong City. The data collection techniques used are observation, interview and dissemination of questionnaires. The population and sample are employees of the Klamana Village Office of Sorong City numbering 10 people. The data analysis techniques used are quantitative descriptive using simple linear regression, t test and determinant coefficient test. The results of the hypothesis test using the t test showed a t-count value of -1,549 with a significance value of 0.160. This result means that when compared to the signifinasi value of t-calculate is 0.160 greater than the trust level of 0.05. Thus, the work environment variable does not significantly affect employee performance, while the determination coefficient test that shows the value of the coefficient of determination of 0.134 has the meaning of variations in work environment variables able to explain by 13.4% to employee performance variables while the remaining 96.6% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Work Environment, Employee Performance,

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan kegiatan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyangkut penerapan manajemen, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman serta aspek lainnya. Dengan demikian lingkungan kerja dalam sebuah instansi sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaanya mampu menpengaruhi sikap pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaannya, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat

memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka

Lingkungan kerja juga memiliki makna dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari di lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi tata kelola ruangan dan sistem penerapan manajemen yang kurang baik akan berpengaruh buruk yang terlihat pada menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi yang bersangkutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2015) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiasworo (2014); Jayaweera (2015); Samson, Waiganjo, & Koima, (2015) menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengamatan yang dilakukan oleh penelitian di Kantor Kelurahan Klamana di Kota Sorong, bahwa penataan ruangan kerja yang sangat sempit sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja, kebersihan kantor yang kurang terjaga, kurangnya pencahayaan dalam ruang kerja, fasilitas dan alat kantor tidak memadai, serta hubungan kerjasama antara pegawai dalam menjalankan setiap tugas rendah, dan keamanan (*security*) dalam kantor tidak ada sehingga pegawai merasa tidak aman dalam meninggalkan dokumen-dokumen ditempat kerja, dengan lingkungan yang sedemikian hal ini menyebabkan tingkat kinerja rendah dan apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat dicapai.

Tujuan dilakukannya penelitian dengan adalah untuk menguji "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 10 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik anaisis data yang digunakan adalah uji instrument penelitian, uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis penelitian, dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah uraian hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah hasil regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *software SPSS 25.0 views*. Hasil pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel. 1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		tandardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		Std. Error	eta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	4.440	13.037		4.943	.001			64.440
Lingkungan Kerja	.451	.291	.480	-1.549	.160	1.000	1.000	-.451

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : Data diolah, 2021

Dari hasil regresi sederhana tersebut, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 64.440 + (-0{,}451)\ X$$

Hasil regresi tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Konstanta (a) = 64.440 menunjukkan bahwa jika variable bebas yaitu lingkungan kerja diabaikan atau diasumsikan 0 maka nilai Y adalah -0,451 artinya sebelum atau tanpa adanya lingkungan kerja dalam perusahaan, maka besarnya kinerja pegawai adalah 64.440

Variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien sebesar -0,451 dengan taraf signifikansi sebesar 0,160 lebih besar dari 0,05, artinya variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dalam penelitian ini

menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah data 10. Dari tabel 4.9 diatas hasil uji hipotesis dengan mengunakan uji t menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar -1,549 dengan nilai signifikansinya adalah 0,160. Hasil ini memiliki makna bahwa jika dibandingkan nilai signifinasi t-hitung adalah 0,160 lebih besar dari taraf kepercayaan 0,05. Dengan demikian variable Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik tidaknya regresi yang terestimasi. Dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel.2
Hasil Uji Koefisien determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480[a]	.231	.134	2.91076

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : Data diolah, 2021

Dari tabel diatas ini diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,134 hal ini menunjukkan bahwa variasi variable lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 13,4% terhadap variable Kinerja pegawai sedangkan sisanya 96,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Pengujian regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi senagai berikut : **Y = 64.440 + (-0,451) X.** Persamaan ini memiliki makna bahwa jika variable bebas yaitu lingkungan kerja diabaikan atau diasumsikan 0 maka nilai Y adalah -0,451 artinya sebelum atau tanpa adanya lingkungan kerja dalam perusahaan, maka besarnya kinerja pegawai adalah 64.440, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien sebesar -0,451 dengan taraf signifikansi sebesar 0,160 lebih besar dari 0,05, artinya variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis dengan mengunakan uji t menunjukkan hasil nilai t-hitung sebesar -1,549 dengan nilai signifikansinya adalah 0,160. Hasil ini memiliki makna bahwa jika dibandingkan nilai signifinasi t-hitung adalah 0,160 lebih besar dari taraf kepercayaan 0,05. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian koefisien determinasi yang memunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,134 memiliki makna variasi variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 13,4% terhadap variable Kinerja pegawai sedangkan sisanya 96,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

4. DAFTAR PUSTAKA

[1] Heizer, J., & Render, B. (2015). Manajemen Operasi: *Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

[2] Jayaweera, T. (2015). I*mpact of Work Environtmental Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management, Vol. 10, No. 3, 271-278.

[3] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

[4] Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. Procedia Economics and Finance 23, 717- 725.

[5] Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. International* Journal of Managerial Studies and Research, 76-89.

[6] Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Indonesia