

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Nury Jelita Siagian,<sup>1</sup> Irwansyah,<sup>2</sup> M. Syafi'i,<sup>3</sup> Emilyati,<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup> Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam  
Sumatera Utara, Indonesia  
Email= nuryjelitasiagian@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance in the National Police of the Republic of Indonesia, North Sumatra Region. Collecting data in this study using quantitative methods. The sample in this study was some of the employees of the State Police of the Republic of Indonesia, North Sumatra, consisting of 84 people, with sampling using the Slovin method. The data analysis technique in this research is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that the work environment partially has a positive but insignificant effect on the performance of employees at the police station.

**Keywords:** Influence, Work Environment, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebahagian pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara yang jumlahnya terdiri dari 84 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode slovin. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kepolisian.

**Kata Kunci :** Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi masa memasuki era globalisasi, organisasi dituntut memiliki kemampuan utama (*core competence*) yang mampu menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*suistenable competitive advantage*). Salah satu faktor kunci menghasilkan *suistenable competitive advantage* adalah tersedianya sumber daya handal (*intellectual human capital*) yang

memiliki sifat kreatif, inovatif dan fleksibel. Kompetensi utama yang menghasilkan *suistenable competitive advantage*, yakni, sumber daya fisik (*physical capital*), sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya organisasi (*organizational capital*). Dari ketiga jenis sumber daya ini, sumber daya yang sangat memiliki *competitive advantage* tinggi adalah sumber daya manusia (seperti, pengalaman, dan hubungan antar anggota organisasi serta keterampilan organisasional (seperti, struktur pelaporan formal, kontrol, dan hubungan informasi). Keunggulan ini melekat secara organisasional dan dari segi sosial bersifat kompleks dan unik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu *output* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Lebih jelas terlihat dalam tabel di bawah ini mengenai permasalahan kinerja pegawai pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara.

Tabel 1. Rata-rata SKP Pegawai Polda Sumut

No	Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	
1	Perencanaan dan administrasi umum, ketatausahaan dan urusan dalam, urusan personel, materiil dan sarana	50 Dok	100	6 bulan	45 Dok	75	8 bulan	69'22

	prasarana, serta pelayanan keuangan di lingkungan BIDDOKKES								
2	Pembinaan kedokteran forensik, <i>Disaster Victim Identification</i> (DVI), dan kesehatan keamanan dan ketertiban masyarakat	6 5 Dok	100	8 bulan	6 0 Dok	76	8 bulan	81'44	
3	Pembinaan Kesehatan Kesamaptaan, Pelayanan Kesehatan, Dan Materiil Fasilitas Kesehatan	4 0 Dok	100	8 bulan	3 8 Dok	73	8 bulan	81'33	
<b>Nilai Capaian SKP</b>								<b>77'33</b>	
								<b>3</b>	
								<b>(Baik)</b>	

Sumber: Polda Sumut-2019

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyadari permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Polda Sumut, terlihat dari hasil SKP hanya mencapai nilai 77,33 (Baik). Meskipun termasuk kategori “baik” tetapi target nilainya minimal adalah 85.

### **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebahagian pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara yang jumlahnya terdiri dari 84 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode slovin. Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Angket Variabel Penelitian.

Dari angket yang diberikan kepada 84 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

#### a. Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Tabel 2. Skor Angket Variable Lingkungan Kerja

No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	A		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	20	23.8	57	67.9	7	8.3	0	0.0	0	0.0	84	100.0
2	59	70.2	8	9.5	17	20.3	0	0.0	0	0.0	84	100.0
3	38	45.2	46	54.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	84	100.0
4	37	44.0	41	48.8	6	7.2	0	0.0	0	0.0	84	100.0
5	33	39.3	30	35.7	21	25.0	0	0.0	0	0.0	84	100.0
6	69	82.1	6	7.1	9	10.8	0	0.0	0	0.0	84	100.0
7	45	53.6	29	34.5	10	11.9	0	0.0	0	0.0	84	100.0
8	15	17.9	69	82.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	84	100.0
9	35	41.7	11	13.1	38	45.2	0	0.0	0	0.0	84	100.0
10	39	46.4	45	53.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	84	100.0

Sumber: Data Diolah-2020

Dari Tabel 2.1 diatas dijelaskan bahwa :

- Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Kantor berada di lokasi yang strategis untuk mendukung pelaksanaan kerja  
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (23.8%), setuju 57 orang (67.9%), kurang setuju 7 orang (8.3%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Hubungan kerja yang baik dan harmonis antara sesama rekan kerja sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai  
Responden yang menjawab sangat setuju 59 orang (70.2%), setuju 8

- orang (9.5%), kurang setuju 17 orang (20.3%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 3 Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Keadaan yang tenang di dalam ruangan kerja dapat menimbulkan suasana gembira membuat pegawai merasa betah berada di kantor  
Responden yang menjawab sangat setuju 38 orang (45.2%), setuju 46 orang (54.8%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 4 Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Kondisi ruangan kerja kantor tertata rapi, asri dan nyaman untuk melaksanakan kerja  
Responden yang menjawab sangat setuju 37 orang (44.0%), setuju 41 orang (48.8%), kurang setuju 6 orang (7.2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 5 Jawaban responden untuk pernyataan No.5: Pegawai bekerja secara optimal apabila kondisi ruangan kantor tempat ia bekerja seperti penerangan dan sirkulasi udara baik  
Responden yang menjawab sangat setuju 33 orang (39.3%), setuju 30 orang (35.7%), kurang setuju 21 orang (25%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 6 Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Pemberian warna yang tepat pada dinding ruangan kerja dapat menimbulkan kegembiraan dan kesenangan kerja  
Responden yang menjawab sangat setuju 69 orang (82.1%), setuju 6 orang (7.1%), kurang setuju 9 orang (10.8%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 7 Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Meja, kursi dan lemari untuk menyimpan dokumen di instansi telah tersedia dengan kondisi yang baik  
Responden yang menjawab sangat setuju 45 orang (53.6%), setuju 29 orang (34.5%), kurang setuju 10 orang (11.9%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 8 Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk diperhatikan  
Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (17.9%), setuju 69 orang (82.1%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- 9 Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Hubungan kerja yang erat dan saling bantu-membantu antara bawahan dengan atasan

akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Responden yang menjawab sangat setuju 35 orang (41.7%), setuju 11 orang (13.1%), kurang setuju 38 orang (45.2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

- 10 Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Tersedianya kamar kecil/toilet yang bersih dan ruang ibadah membuat pegawai merasa nyaman. Responden yang menjawab sangat setuju 39 orang (46.4%), setuju 45 orang (53.6%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Responden yang menjawab sangat setuju 39 orang (46.4%), setuju 45 orang (53.6%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

### Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Bila instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka disebut sebagai valid, dan sebaliknya apabila tidak mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka akan disebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{table}$  untuk  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) sehingga didapat  $r_{table}$ . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) > ( $r_{table}$ ) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 84 orang, maka nilai  $r_{tabel}$  dapat ditentukan dari:  $dk = n-2 = 84-2 = 82$ . Nilai  $r$  tabel dengan  $dk = 82$  adalah 0,215. Jadi, jika  $r_{hitung} > 0,215$  maka item pertanyaan dinyatakan valid.

### **Pengujian Secara Parsial (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 3. Hasil Uji Parsial Variabel  $X_1$  Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Ling.Kerja	.102	.059	.159	1.713	.090

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2019

Untuk mengetahui secara partial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,713 dan nilai signifikansi 0,090. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 1,990. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,713 < 1,990$ ) maka  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_o$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat didapat lingkungan kerja memiliki nilai atau pengaruh yang terbesar terhadap kinerja pegawai. Sehingga diperlukan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja yang sesuai dengan standard yang ada. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja”.
- Prawirosentono, Suyadi (2012). **Pengantar Bisnis Modern**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2013). **Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- Sutrisno, Edy (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang (2012). **Dasar-dasar manajemen pemasaran**.Cetakan Pertama Yogyakarta: CAPS.
- Soetjipto, Budi W (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Amara Books.