

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG KOTA JAYAPURA

Sian Linda Lerebulan
Dosen STIE Port Numbay Jayapura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura, Objek penelitian di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura. sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, data analisis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan, variabel lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai dan faktor pendukungnya adalah lingkungan kerja Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan

organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing – masing.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai diharuskan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dari dalam maupun dari luar. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampun. Dimana masih ada kendala lain yaitu pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ketika ada pemanggilan untuk rapat ada yang datang ada yang tidak, pulang kerja lebih awal tentunya mengganggu hubungan dengan rekan kerja.

Penjelasan tersebut diatas memberikan suatu gambaran kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kota Jayapura masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas organisasi, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas organisasi akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Jayapura

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Jayapura adalah

“Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Jayapura

Manfaat Penelitian.

1. Bagi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Jayapura hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Jayapura dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Bagi Akademik Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura.
3. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

TUJUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
- Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara ; 1992)

Sedangkan menurut Anwar Prabu (2004 ; 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan.

Faktor – faktor penilaian kinerja

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;

5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Lokasi yang merupakan penelitian adalah di Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Kaampung Kota Jayapura

Jenis dan Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder adalah :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau masyarakat berupa jawaban terhadap pertanyaan kuesioner
- b. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari literature-literature dan instansi yang terkait dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah kumpulan dari individu dan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Moh Nazir, 2005). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan kampung Kota Jayapura sebanyak 32 orang.
- b. Sampel
Sampel adalah sebagian dari populasi Menurut Sugiono (2007:62) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dari karekteristik yang dimiliki oleh populasi mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak yaitu sebanyak 32 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total. Semua objek tersebut diambil sebagai responden. Hal ini berpatokan sesuai dengan pendapat Arikunto (1989) yaitu apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Studi Lapangan, yaitu dengan mempelajari objek penelitian yang dikaitkan dengan indikator yang dipilih untuk mengecek kesesuaian teori atau konsep dengan ketersediaan data.
- b. Observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian secara cermat dan sistematis untuk mendapatkan data, yaitu pada Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kota Jayapura
- c. Wawancara yaitu mengenai tanya jawab langsung kepada responden mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan dengan menggunakan pedoman wawancara

yang berisi item-item pertanyaan yang dimaksudkan untuk mengungkapkan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura.

- d. Teknik Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada responden. Kuisisioner yang digunakan berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian.
- e. Studi Kepustakaan, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap hasil penelitian yang terdahulu, menelaah jurnal dan teori – teori untuk memperoleh gambaran yang lebih konkrit tentang masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini

Metode Analisa Data

Dalam menganalisa data penulis menggunakan analisa data deskriptif kualitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan rumus regresi sederhana Untuk menganalisa sejauhmana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan persamaannya sebagai berikut

$$Y = a + b_x + e$$

Dimana :

- Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
 α : Intercept (constant)
b : Koefisien Regresi
X : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)
e : Error

Perhitungan statistika di atas akan menggunakan bantuan *software* statistika, yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22.0.

Hasil Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisa data penulis menggunakan metode analisa kualitatif. Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikemukakan dari hasil penyebaran kuisisioner, penulis menggunakan metode regresi sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan (x) kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (y)

Hasil Penelitian Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel.1.1
Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Nilai Skor										Jumlah
(X) Lingk. Kerja	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	N
P1	8	25	21	65	1	3	2	7	-	-	
P2	7	22	21	65	1	3	2	7	-	-	
P3	10	31	19	59	2	7	1	3	-	-	
P4	2	7	27	66	3	9	-	-	-	-	
P5	10	32	21	65	1	3	-	-	-	-	
P6	1	3	14	43	8	25	5	15	2	7	

Sumber: Data Diolah, 2016

Untuk variabel lingkungan kerja terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan dan mendapat tanggapan yang berbeda dari masing-masing responden. Untuk pertanyaan pertama yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (25%), setuju 21 orang (65%), ragu-ragu 1 orang (3%), tidak setuju 2 orang (7%), dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Untuk pertanyaan kedua yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (22%), setuju 21 orang (65%), ragu-ragu 1 orang (3%), tidak setuju 2 orang (7%), dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Untuk pertanyaan ketiga yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (31%), setuju 19 orang (59%), ragu-ragu 3 orang (7%), sedangkan untuk pertanyaan tidak setuju 1 orang (3%) dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Pada pertanyaan keempat yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (7%), setuju 27 orang (66%), ragu-ragu 3 orang (9%), sedangkan untuk pertanyaan tidak setuju orang dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Untuk pertanyaan kelima yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (32%), setuju 21 orang (65%), ragu-ragu 1 orang (3%), sedangkan untuk pertanyaan tidak setuju orang dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Pada pertanyaan keenam yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (3%), setuju 14 orang (43%), ragu-ragu 8 orang (25%), tidak setuju 5 orang (15%), dan sangat tidak setuju 2 orang (7%).

Tabel.1.2
Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Nilai Skor										Jumlah
(X) Lingkungan Kerja	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	N
P1	4	12	22	68	5	15	1	3	-	-	
P2	8	25	17	53	2	6	5	15	-	-	
P3	5	15	22	68	3	9	2	6	-	-	
P4	7	21	17	53	6	18	1	3	-	-	
P5	4	12	16	50	7	21	-	-	-	-	
P6	8	25	16	50	7	21	-	-	-	-	

Sumber : Data diolah, 2016

Untuk variabel lingkungan kerja terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan dan mendapat tanggapan yang berbeda dari masing-masing

responden. Untuk pertanyaan pertama yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (12%), setuju 22 orang (68%), ragu-ragu 5 orang (15%), tidak setuju 1 orang (3%), dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Untuk pertanyaan kedua yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (25%), setuju 17 orang (53%), ragu-ragu 2 orang (6%), tidak setuju 5 orang (15%), dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Untuk pertanyaan ketiga yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (15%), setuju 22 orang (68%), ragu-ragu 3 orang (9%), tidak setuju orang 2 orang (6%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Untuk pertanyaan keempat yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (21%), setuju 17 orang (53%), ragu-ragu 6 orang (18%), tidak setuju 1 orang (3%) sedangkan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Untuk pertanyaan kelima yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (12%), setuju 16 orang (50%), ragu-ragu 7 orang (21%), sedangkan untuk pertanyaan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang berpendapat.

Pada pertanyaan keenam yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (25%), setuju 16 orang (60%), ragu-ragu 7 orang (21%), sedangkan tidak setuju ada yang berpendapat.

Analisis Regresi Sederhana

Pada pembahasan ini akan dilakukan analisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumusan Regresi Sederhana, dan semua perhitungan ini menggunakan SPSS versi 22.

Tabel.1.3
Hasil Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Lingkungan Kerja (X)	0,653	3,203	0,003
Konstanta	7,611		
F _{hitung}	0,230		
Adjusted R Square	0,255		
R	0,505		
N	32		

Sumber : Data Diolah, 2016

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa koefisien intersep nilai α sebesar 7,611 dan koefisien regresi atau nilai b 0,653. Dengan demikian, persamaan regresi adalah $Y = 7,611 + 0,653X$. Jadi analisa yang dilakukan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan analisa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura dinyatakan bahwa 25,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja

sedangkan 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Sesuai dengan perhitungan diatas bahwa variabel lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura sebesar 7,611.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab IV, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bahwa koefisien intersep nilai α sebesar 7,611 dan koefisien regresi atau nilai b 0,653. Dengan demikian, persamaan regresi adalah $Y = 7,611 + 0,653X$. Jadi analisa yang dilakukan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Asset Daerah Kabupaten Tolikara di Karubaga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.
2. Berdasarkan analisa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Asset Daerah Kabupaten Tolikara di Karubaga dinyatakan bahwa 25,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja sedangkan 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat keeratan hubungan pada taraf signifikan 0,05 variabel (X) yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi berganda (r) 23,0.

Saran

Dari keseluruhan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tolikara di Karubaga, maka dapat di sarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kantor Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Asset Daerah Kabupaten Tolikara di Karubaga mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan lingkungan kerja. Upaya yang dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.
2. Lebih menitikberatkan pada faktor lingkungan kerja dalam hal ini melalui pemberian fasilitas seperti kendaraan operasional dan penyediaan

rumah dinas bagi pegawai, serta ruang kerja untuk masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2005.
- , *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika, 2007
- Anorogo, Panji & Widiyanti, Wiwik. *Psikologi Perusahaan*. Rineka Cipta. Jakarta. 1990.
- Alex S. Nitisemito. *Marketing*. Ghalia Indonesia, Jakarta. 1982.
- Akurinto, *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Yogyakarta. 1998.
- , *Dasar-Dasar Statistik*. Erlangga, Jakarta. 2004.
- , *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- , *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta, 2010.
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- , *Marketing*. Ghalia Indonesia, Jakarta. 1982.
- Anoraga, Widiyanti, *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta. 1993.
- Azaz Indriyani, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GTT SMA Negeri di Kabupaten Klaten*, 2009.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung. 2001.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, <http://dspace.widyatama.ac.id/bitstream/handle/10364/859/cover.pdf?sequence=4>, (ON LINE), 12 Agustus 2010.
- <http://etd.eprints.ums.ac.id/7965/>, (ON LINE), 10 Maret 014.
- www.Anne_Ahira.Com diunduh tanggal 6 April 2014, up 12.00 pm