

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu)

Muhammad Ridho Rizky Nanda<sup>1</sup>, Putri Wahyuni<sup>2</sup>, Vicky F Sanjaya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

e-mail : [muhammadridhorizkynanda191@gmail.com](mailto:muhammadridhorizkynanda191@gmail.com)

## Abstract

*This research aims to test the influence of the work environment on the performance of employees of pringsewu district office of Pringsewu regency. The data collection methods used in the study were questionnaires and interviews. The sample in the study was 35 respondents. Statistical tests are conducted using STRUCTUREL Equation Modeling based on PLS. Validity tests use loading factor values, while reliability tests use Cronbach's Alpha, composite reliability and Average Variance Extracted (AVE). The conclusion of this study is that the work environment has a positive but insignificant effect on the performance of employees of pringsewu district office of Pringsewu regency.*

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

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Uji statistik dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai faktor loading, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, reliabilitas komposit dan Average Variance Extracted (AVE). Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mampu mempunyai pegawai-pegawai dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan, kondisi lingkungan yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik dan non fisik. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu merupakan wilayah administratif dibawah kabupaten dan kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan yang dipimpin oleh seorang camat yang mempunyai wilayah tertentu. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat tujuan utama dari Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan dari segi seringnya berpindah-pindah kantor sehingga lingkungan fisik kantor sering berubah dan menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman di sebabkan oleh ; tata letak ruangan, ruangan yang terlihat berantakan, ruangan yang tidak cukup luas, pencahayaan yang kurang baik, ventilasi udara yang tidak bersirkulasi dengan baik, kebersihan yang masih belum bisa dikatakan dengan baik, apabila musim penghujan tiba lokasi kantor yang di tempati pun banjir. Sementara itu, jika dilihat dari segi non fisik adalah pembagian kerja pegawai yang masih belum sesuai dan saling timpang tindih sehingga menimbulkan kecemburuan sosial. Selain itu sekarang ini pelayanan satu atap membuat kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus administrasi kependudukan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja pegawai agar tujuan utama Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.**

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut (Budi W, 2008) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan atau pegawai”. Sedangkan menurut (Siagian, 2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau

pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary, Lyta, 2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh lagi penelitian yang dilakukan oleh (Ronald Donra Sihalo, 2019) dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN”, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Selain itu juga kinerja dapat mempengaruhi kualitas pegawai (Rachmadi et al., 2020).

Namun terdapat perbedaan pendapat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suparman, 2020) yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGETAHUAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI CV. PERDANA MULIA DESA CARINGIN KULON KECAMATAN CARINGIN KABUPATEN SUKABUMI” menyatakan bahwa, Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia dengan signifikasi 0,315. Variabel pengetahuan (X2) berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia dengan sig.0,006.

Pentingnya memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja pegawai guna mengoptimalkan kinerja pegawai dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, 2014) dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan penelitian (Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, 2013) dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang) juga menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Kondisi lingkungan kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi yang berada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan atau pegawai yang berada dilingkup organisasi atau perusahaan. Sehingga berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**Hipotesis 1** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pringsewu.

## 2. METODE PENELITIAN

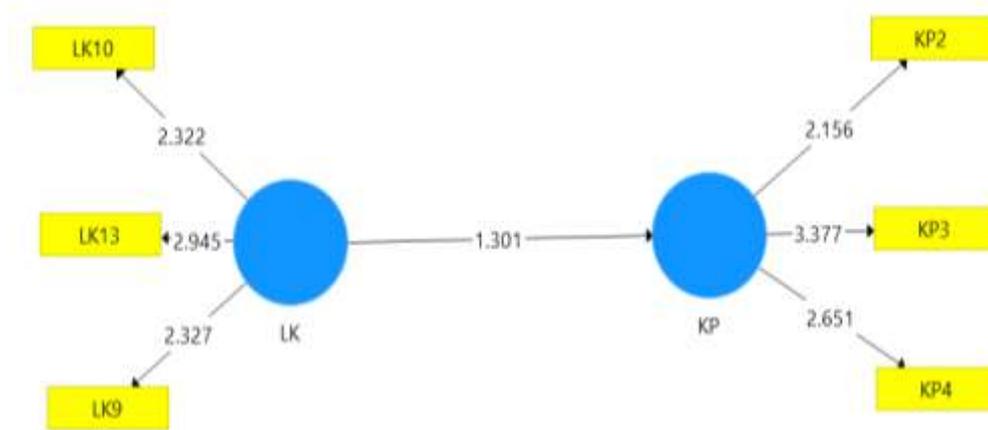
Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, dimana menurut (Sugiyono, 2014), “Semua populasi dijadikan sebagai sampel”. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian yang didukung oleh survei sampel yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian. Sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (explanatory research) yang berkaitan dengan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pringsewu, yang beralamatkan di jalan Veteran Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, Lampung. Waktu penelitian dilakukan pada bulan oktober 2021 sampai dengan jurnal ini selesai.

Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu, Lampung yang berjumlah 20 orang pegawai dan 15 orang pegawai tidak tetap (pegawai yang sering berurusan di kantor kecamatan). Sedangkan teknik penarikan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, hal ini dikemukakan (Suharsimi., 2012)”. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena sampelnya meliputi semua yang terdapat dalam populasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji masing- masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 22 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 35 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SmartPLS3.



Gambar 1: Uji Validitas  
 Sumber : Olah Data Smart PLS 3.0

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2009). Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat yang dapat dilakukan dengan cara mengkorelasi antara skor konstruk atau variabel (ida ismawati, abd. kodir jaelani, 2016).

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan memiliki beberapa hasil diantaranya. Pertama terdapat item kuisioner atau indikator yang gugur karena tidak memenuhi batas standar factor loading. Pada variabel lingkungan kerja terdiri dari 14 item kouisioner tersisa 3 item, kemudian di variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 item kuisioner tersisa 3 item.

Tabel 1. Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (LK)

LK 9	0.790	Valid
LK 10	0.810	Valid
LK 13	0.869	Valid

Sumber : hasil pengolahan data dengan SmartPLS3

Tabel 2. Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai (KP)

KP 2	0.723	Valid
KP 3	0.908	Valid
KP 4	0.731	Valid

Sumber : hasil pengolahan data dengan SmartPLS3

### Uji Reabilitas

Data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel berbeda.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpa	rho_2	Composite Reliable	AVE
KP	0.706	0.777	0.833	0.627
LK	0.797	0.954	0.863	0.678

Sumber : hasil pengolahan data dengan SmartPLS3

### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model ( model struktural ) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan T-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikan antara konstruk,t-statistik dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software Smart PLS3 nilai –nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules Of Thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah T-statistik >1,66 dengan tingkat signifikansi p-value 0.05 ( 5%) dan koefisien bernilai positif.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample ( O )	Sample mean ( M )	Standar deviation (STDEV )	T-Statistic ((O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.365	0.370	0.295	1.238	0.216

Sumber : hasil pengolahan data dengan SmartPLS3

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian bahasan hasil penelitian diatas yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal bahwa hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu.

### Saran

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti menggunakan variabel-variabel lain yang ada diluar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variable lain.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Budi W, S. (2008). Budaya Organisasi dan Perubahan. *Alex Media Komputindo*.
- Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, M. S. H. (2013). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Ilmu Universitas Brawijaya*, 6(1).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- ida ismawati, abd. kodir jaelani, afi rachmat slamet. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Riset Manajemen*, 1, 1–15.
- Lestary, Lyta, and H. H. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, A. P. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA KANTOR BPJS KETENAGA KERJAAN LAMPUNG I. *SMOOTING*, 18(3), 239–253. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/489>
- Ronal Donra Sihaloho, H. S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Siagian, S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara* (XII).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Suharsimi., A. (2012). *Prosedur Penelitian*. Renika Cipta.
- Suparman, D. (2020). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PENEMPATAN KERJA PADA PT. SINAR EFFENDI MURNI KOTA SUKABUMI. *Ekonomedia*, 2(1).