

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMPN 2 KABUPATEN MAROS

Tjuk Hardono Alit
gobercuk@gmail.com

Rifki Suwaji, S.Mn., MM
rifki@stieyapan.ac.id

Achmad Mustofa
mustofarakharock@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di SMPN 2 Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan metode accidental sampling dengan sampel sebanyak 37 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner untuk lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan SPSS 26.0 for Windows dengan tingkat kemaknaan (α) 0.05. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja melihat dari nilai thitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar $12.993 \geq t_{tabel}$ (0,68188). Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 168.189 atau ada pengaruh karena tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$) yang berarti variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. 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 yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2012). Menurut (Sarwoto, 1991) Lingkungan kerja fisika adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut (Nitisemito, 2014) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sedrmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Begitupula dengan dunia pendidikan, dimana para siswa yang belajar dan guru bekerja perlu lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja dan prouktifitas bisa meningkat.

Dari hasil observasi peneliti di SMPN 2 Kabupaten Maros mengenai lingkungan yang ada peneliti merasa tidak begitu baik sejak dari sisi pintu masuk, karena di depan gerbang pintu masuk merupakan tempat parkir sepeda motor baik milik siswa maupun milik para Guru yang kurang tertata rapi. Ruang kepala sekolah dengan ruang guru terletak cukup jauh. Jika ruang kepala sekolah dan ruang guru terpisah cukup jauh, bagaimana komunikasi antar atasan dengan bawahan bisa terjalin dengan baik, dan bagaimana kepala sekolah tersebut dapat mengetahui secara langsung keluhan kesah yang dirasakan oleh karyawan / guru yang lainnya.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Robbins, 2015) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut (Basuki & Susilowati, 2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut (Mangkunegara, 2014) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (Nitisemito, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2012) 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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2.2. Kinerja

Menurut (Robbins, 2015) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMPN 2 Kabupaten Maros ini dimaksudkan untuk memberi gambaran dan kejelasan serta pemahaman yang diperoleh dari hasil analisis data sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMPN 2 Kabupaten Maros ini ditunjukkan dari nilai Standardized coefficients beta sebesar 0.643 selain itu dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 12.933 dengan nilai sig 0,00 maka secara parsial ini dapat dikatakan bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMPN 2 Kabupaten Maros dapat diterima.

4. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.:

1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel bebas ini dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 91,0% ini artinya ada faktor lain sebesar 10,0% yang tidak masuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di SMPN 2 Kabupaten Maros dapat diterima. Jika Lingkungan Kerja ini menurun dan tidak baik maka akan dapat dipastikan target organisasi tidak akan terwujud.
2. Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel Kinerja Pegawai dikarenakan kedua variabel memiliki nilai Sig < dari nilai 0,05.

3. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai F_{hitung} sebesar 168.189 > dari nilai F_{tabel} 1,76. Artinya variabel Lingkungan Kerja merupakan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai di SMPN 2 Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (2022). *Teori Motivasi dalam pendekatan psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: Jakarta Studio Press.
- Blanchard, P. N., & Thacker., J. W. (2020). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. New Jersey: Pearson Education.
- Deary, I. J., Bell, P. J., Bell, A. J., Campbell, M. L., & Fazal, N. D. (2004). Sensory discrimination and intelligence: Testing Spearman's other hypothesis. *The American Journal of Psychology*.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((edisi kes). Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, J. L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan; Ninuk Adriani, Ed.). Jakarta.
- Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.
- Kreitner, R., Kinicki, & Angelo. (2015). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Lahey, B. B. (2017). *Psychology: An Introduction* (Ninth Edit). New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mantis, R. ., & Jacson, J. (2020). *Personnel: contemporary perspectives and Applications*. West Publist Company.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource* (Terjemahan; D. Angelia, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, D. C. (2019). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mc Gregor, D. (2019). *The Human Side Enterprise*.
- Mc Shane, S. L. & Glinow, V., & Ann., M. (2008). *"Organizational Behavior"* (Fourth Edi). United States of America: McGRAW-Hill International.
- Nawawi, Hadari. (2021). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Handari. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono, Prof., D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Sutermeister, & Robert A. (2023). *People and Productivity*. New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Syukri, A. F. (2015). *TINJAUAN SOSIO TEKNOLOGI ATAS PENERAPAN STANDAR PELAYANAN*.

(November).

Umar, H. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Jakarta: Rajawali Pers.