

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BEA DAN CUKAI KOTA BEKASI

Indra Riswantoko

riswantokoindra@gmail.com

Rifki Suwaji, S.Mn., MM

rifki@stieyapan.ac.id

Dyah Ary Wiji Lestari

dyahwijilestari15@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode accidental sampling dengan sampel sebanyak 82 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 $19,914 \geq t_{tabel}$ (0,213). Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 396.559 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 fisik tempat pegawai bekerja.

Dari hasil observasi peneliti di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi mengenai lingkungan yang ada peneliti merasa tidak begitu baik sejak dari sisi pintu masuk, karena di depan gerbang pintu masuk merupakan tempat parkir kendaraan para pegawai seperti sepeda motor dan mobil yang kurang tertata rapi. Ruang antar divisi yang saling terkait terletak cukup jauh yang menimbulkan komunikasi antar atasan dengan bawahan kurang

terjalin dengan baik, dan bagaimana kepala divisi tersebut dapat mengetahui secara langsung kinerja ataupun keluhan yang dirasakan oleh pegawai 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.

2.2. Kinerja

Pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi ini dimaksudkan untuk memberi gambaran dan kejelasan serta pemahaman yang diperoleh dari hasil analisis data sebagai berikut:

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi ini ditunjukkan dari nilai Standardized coefficients beta sebesar 0.912 selain itu dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 19,914 dengan nilai sig 0,00

maka secara parsial ini dapat dikatakan bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi dapat diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.745		2.688	.009
	Lingkungan Kerja	.642	.032	.912	19.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output di atas, maka model regresi tersebut dapat dibahas seperti di bawah ini. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah

Persamaan Regresi :

$$Y = 4,691 + 0,642X$$

Dengan penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

Variabel $Y = \text{Kinerja Pegawai}$

Variabel = Lingkungan Kerja

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 4.691 yang berarti jika semua variabel konstan maka Kinerja Pegawai masih bersifat positif.
- 2) Jika variabel Lingkungan Kerja berubah maka Kinerja Pegawai pun akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila Faktor

Kemampuan, maka Kinerja Pegawai juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,642. Dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja , maka Kinerja Pegawai juga menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,50.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji regresi linear berganda dalam rangka menguji model, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui secara signifikan dilakukan uji hipotesis, yaitu:

a) Uji Fisher – Uji F (Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria pengujian :

Tabel 2 Uji F Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1103.090	1	1103.090	396.559	.000 ^b
	Residual	222.532	80	2.782		
	Total	1325.622	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja						

Dilihat dari hasil tabel diatas maka dapat kita ketahui bahwa uji F variabel bebas sebesar 396.559 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 Ho ditolak dan Ha diterima.

b) Uji t (secara parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 3 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	1.745		2.688	.009
	Lingkungan Kerja	.642	.032	.912	19.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti pengaruh signifikan jika H_1 diterima.

Hasil dari uraian tabel diatas yang memaparkan mengenai hasil uji analisis linear sederhana dapat kita simpulkan lebih jelas bahwa dari hasil tersebut didapati Uji Hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t-hitung sebesar 19,914 > t-tabel 0.213 (nilai t tabel untuk n=82 dan signifikansi 0,05) dengan hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a Diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi ini ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients* beta sebesar 0.912 selain itu dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 19,914 dengan nilai *sig* 0,00 maka secara parsial ini dapat dikatakan bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi 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 91,2% ini artinya ada faktor lain sebesar 8,8% yang tidak masuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi dapat diterima. Jika Lingkungan Kerja ini menurun maka 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. Dan 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 396.559 > dari nilai F_{tabel} 3,96. Artinya variabel Lingkungan Kerja merupakan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, & Susilowati, I. (2005). "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja." *Jurnal JRBI*, Vol 1(1), 31–47.
- Bonner, S. E., & Lewis, B. L. (1990). Determinant of Auditor Expertise. *Journal of Accounting Research*, 28.
- Gibson, J. L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan; Ninuk Adriani, ed.). Jakarta.
- Mangkunegara, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2016). *Dasar - Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulak Sumur.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sugiyono, Prof., D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Jakarta: Rajawali Pers.