

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TASIKMALAYA

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA TASIKMALAYA

Alwi Muhammad¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

4alwi.muhammad@gmail.com¹, f.poerwitasary@gmail.com²

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan ialah bagaimana mengelola agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan efektivitas kerja serta kinerja dalam instansi. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah instansi. Aspek-aspek yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota tasikmalaya merupakan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan pegawainya akan tetapi ada beberapa yang tidak terpenuhi. Hal ini mengakibatkan tidak terbentuknya suatu penataan serta fasilitasi dalam lingkungan kerja di badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya sebanyak 60 orang. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukan variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat korelasi yang rendah. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteleiti.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan

Abstract

The success of a company is one of the important things that must be considered by companies is how to manage to produce quality human resources to improve work effectiveness and performance in the agency. The work environment is one of the factors that can affect performance in an agency. The aspects that exist in the City Financial and Asset Management Agency Tasikmalaya is a work environment in accordance with the needs of its employees but there are some that are not fulfilled. This resulted in not forming a structuring and facilitation in the work environment in the Regional Financial and Asset Management agency. The purpose of this study is to find out how the work environment and employee performance and the influence of the work environment on employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency of Tasikmalaya City. The population in this study were 60 employees from the Regional Financial and Asset Management Agency of Tasikmalaya City. The hypothesis in this study was tested using simple linear regression analysis. The results of this study show that the Working Environment variable (X) affects the performance variable (Y) with a low level of correlation. These results are proven by the results of the coefficient of determination which shows that the work environment has an effect on employee performance by 39% on performance, while the remaining 61% is influenced by other variables that are not tested.

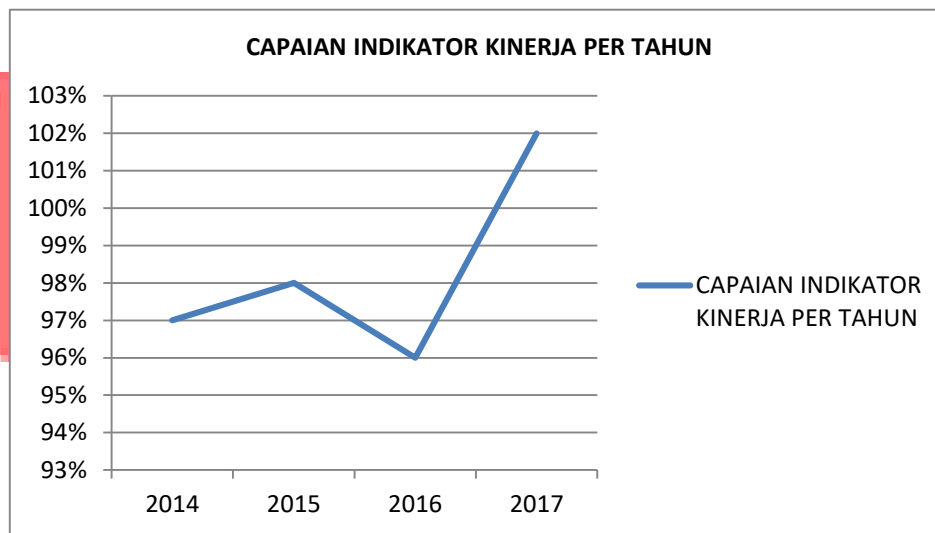
Keywords: Human Resource Management, Work Environment, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode [1]. Pengertian lain dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya[2]. Pekerja atau karyawan akan bisa melakukan kerja dengan baik jika ada sarana pendukung kerja yang memadia antara lain meliputi lingkungan kerja serta fasilitas kerja [3]. Serta lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari[4]

Berikut merupakan capaian kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya tahun 2014-2017:

Gambar 1. Capaian Indikator Kinerja Per Tahun Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah



Sumber: Data Internal Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Berdasarkan gambar diatas bahwa data rata-rata capaian kinerja pada tahun 2014 yaitu sebesar 97,80% sedangkan tahun 2015 capaian kinerja mengalami kenaikan persenan dari tahun sebelumnya sebesar 0,58% menjadi 98,62%, pada tahun 2016 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 2,8% menjadi 96,29% dan tahun 2017 mengalami kenaikan yaitu sebesar 6,43% menjadi 102,72% dengan capaian ini terjadi karena pencapaiannya melebihi target yang ada..

Dengan grafik kinerja yang naik turun dan periode 2014-2016 belum mencapai target dan tujuan yang ditetapkan serta hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti maka dilakukan pilot study guna menguatkan dugaan terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja dalam instansi tersebut.

Tabel 1 Hasil Pilot Study

INDIKATOR	Perolehan Skor				Skor Ideal	Skor	Persentase
	SS	S	TS	STS			
Penerangan		40	14	6	240	154	64%
Suhu Udara	1	39	17	2	240	156	65%
Suara Bising	1	45	14		240	167	69%
Penggunaan warna	5	50	5		240	180	75%
Ruang gerak yang diperlukan	1	45	34	10	360	217	60%
Kemampuan bekerja	11	41	8		240	183	76%
Hubungan pegawai dengan pegawai	13	47			240	193	80%
Rata-rata							69%

Jika dilihat dari hasil pilot study di atas terdapat angka rata – rata persentase sebesar 79% yang masih tergolong baik, dalam artian belum maksimal. Dan apabila dilihat dari indikator “ruang gerak yang diperlukan” mempunyai nilai yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu dengan kinerja yang naik turun serta hasil pilot study yang hanya tergolong baik maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui hasil bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya.

Maka dari itu judul yang akan diangkat pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya”**.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karena dapat mempengaruhi pegawai langsung atau tidak langsung serta lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.[5]. Lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, berikut merupakan indikator yang dapat digunakan untuk lingkungan kerja [5]:

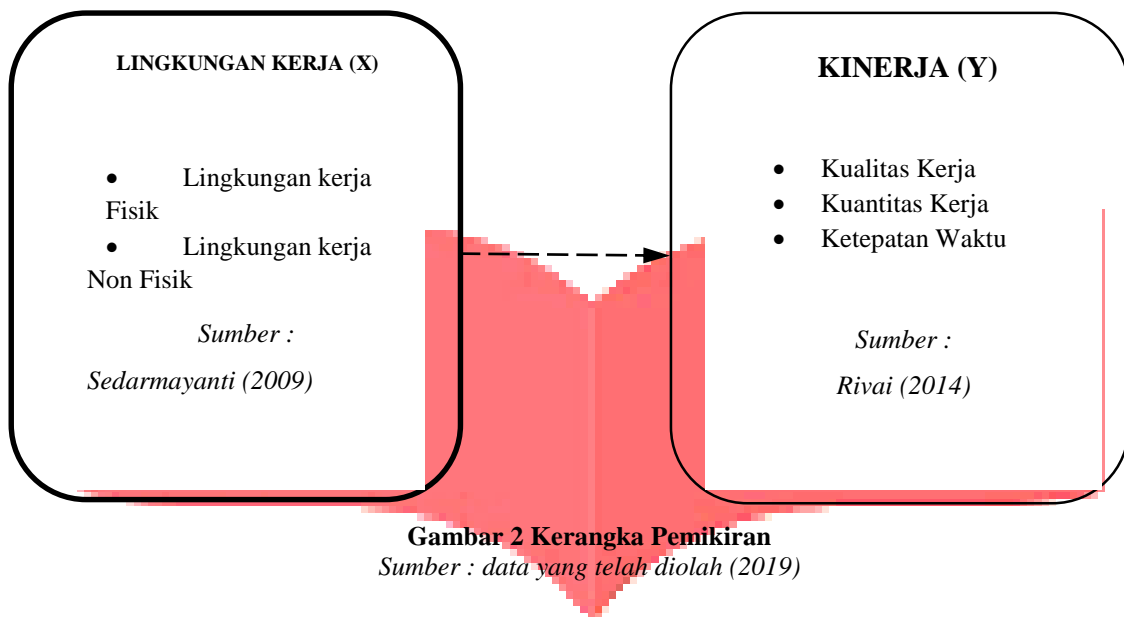
1. Lingkungan Kerja Fisik
 - A. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing masing pegawai.
 - B. Suhu udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja pegawai.
 - C. Suara bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas kerja.
 - D. Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
 - E. Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya termasuk fasilitas kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a) Kemampuan bekerja dalam kondisi
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
 - b) Hubungan pegawai
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugasnya.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam ilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada sutau periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban, atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya [6]. Kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, berikut merupakan indikator yang dapat digunakan untuk kinerja [6]. :

1. Kualitas
Merupakan baik tidaknya mutu yang dihasilkan berupa kualitatif yang dimana mengukur seberapa baik yang diberikan karyawan terhadap organisasi.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang harus dicapai berupa pengukuran kuantitaif yang berfokus pada jumlah output yang dihasilkan dari karyawan tersebut.
3. Ketepatan Waktu
Merupakan kesesuaian waktu yang digunakan dalam mencapai hasil.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2 Kerangka Pemikiran
 Sumber : data yang telah diolah (2019)

2.3 Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan total sampel 60 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana.

3. Pembahasan

Tabel 2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Nama Item	Jawaban Responden				Total Skor	Skor Ideal	Persentase
	STS	TS	S	SS			
PE1	1	3	20	36	211	240	87,9%
PE2	1	5	24	30	203	240	84,5%
SU1	2	5	26	27	198	240	82,5%
SU2	1	7	18	34	205	240	85,4%
BIS1	1	2	18	39	215	240	89,5%
BIS2	13	16	17	14	152	240	63,3%
PEN1	1	7	33	19	190	240	79,1%
PEN2	1	5	37	17	190	240	79,1%
RU1	1	13	25	21	186	240	77,5%
RU2	7	12	28	13	167	240	69,5%
RU3	2	9	32	17	184	240	75,4%
KE1	1	8	31	20	190	240	79,1%
KE2	1	7	35	17	188	240	78,3%
HU1	11	12	25	12	158	240	65,8
HU2	1	8	30	21	221	240	79%
Jumlah					2828		
Rata – rata					188		78,33%

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Nama Item	Jawaban Responden				Total Skor	Skor Ideal	Persentase
	STS	TS	S	SS			
KU1	5	11	37	7	166	240	69,1%
KU2	5	9	37	9	170	240	70,8%
KU3	2	8	37	13	168	240	70%
KUA1	2	10	30	18	184	240	76,6%
KUA2	2	10	32	16	182	240	75,8%
KET1	2	7	35	16	187	240	77,9%
KET2	2	7	25	26	173	240	72%
Jumlah					1230		
Rata – rata					175		73,1%

Dapat disimpulkan pada tabel 2 disimpulkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja rata-rata sebesar 78,33% yang berada pada garis kontinum baik serta pada tabel 3 disimpulkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja rata-rata sebesar 73,1% yang berada pada garis kontinum baik. Kemudian hasil dari uji regresi linier sederhana:

Tabel 4 Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,380	3,77270

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Peneliti melakukan uji koefisiensi korelasi untuk mengetahui seberapa erat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya. Hasil koefisien korelasi (R) memperoleh nilai sebesar 0,625 yang artinya hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai tergolong kuat. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti melakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,390 atau dalam persentase sebesar 39%. Jadi kemampuan variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya sebesar 39%, sementara sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

5. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya baik untuk menunjang pencapaian tujuan kinerja instansi.
2. Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya termasuk ke dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan instansi bisa tercapai.
3. Pada penelitian ini hasil yang diperoleh adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Daftar Pustaka:

- [1] Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (cetakankedua)* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Mangkunegara, A., P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- [3] Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- [4] Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- [5] Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..
- [6] Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Dya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok. 16956.

