

eJournal Pemerintahan Integratif, 2014, 2 (1): 70-84  
ISSN 2337-8670, ejournal.pin.or.id  
© Copyright 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TERING  
KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Sri Wahyuningsih**

**eJournal Pemerintahan Integratif  
Volume 2, Nomor 1, 2014**

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TERING KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Sri Wahyuningsih<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah lingkungan kerjas sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun non-fisik (psikis) yang kondusif serta lingkungan secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai baik pada dirinya dan pekerjaannya. Selain itu juga terdapat menurunnya tingkat kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja pegawai yang berada disekitar pemukiman warga yang padat dan ramai. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat dengan populasi yang berjumlah 61 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan observasi langsung di lapangan. Kemudian data dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (penerangan/cahaya, suara, udara dan warna) dan lingkungan kerja psikis (hubungan kerja dan semangat kerja) mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu) pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Kemudian dengan hasil analisis yang cermat, diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 26,60%, dengan demikian ada sekitar 73,40% merupakan variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel lingkungan kerja pegawai.*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Sriwahyuningsih1193@yahoo.com

*Dari hasil penelitian ini, maka penulis menarik kesimpulan lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai demi mendukung dan memberikan kondisi yang aman, nyaman, menyenangkan dan menciptakan ruang gerak yang bebas bagi pengembangan kreatifitas pegawai sehingga meningkatkan efisiensi kerja demi pencapaian peningkatan kinerja.*

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan Tering*

## **Pendahuluan**

Penyelenggaraan birokrasi pemerintahan saat ini sangat mengutamakan aspek pelayanan yang berbasiskan pada kepuasan pemenuhan kebutuhan masyarakat sebagai sasaran pelayanannya, sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu dengan adanya pemberdayaan aparatur agar lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal wajib yang harus dimiliki bagi setiap aparatur penyelenggara pemerintahan. Sistem birokrasi pemerintahan menciptakan keteraturan dan kerapian organisasi, Keefisienan sistem birokrasi terlihat pada konsepsi penyelenggaraannya yang lebih sentralisasi, organisasi formal dengan sistem komando dan aturan yang terpola dengan baik. Tanpa adanya manajemen yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan akan menimbulkan berbagai penyimpangan yang akan berakibat pada gagalnya birokrasi, dimana akan terjadi penurunan produktivitas kerja sehingga berpengaruh pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kekuatan nyata dalam penyelenggaraan pemerintahan juga tercermin dari kualitas aparatur atau pegawai pelaksanaannya, Dengan mengutamakan unsur profesionalisme, akuntabilitas dan integritas di dalam pelaksanaan aktivitas-aktivitas pemerintahan yang bertujuan memberikan bentuk pelayanan dan kepentingan yang optimal bagi masyarakat. Aparatur pemerintahan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan pemerintahan, karena pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh organisasi telah canggih. Seorang pegawai dalam suatu pemerintahan tidak dapat diatur dan kuasai secara sepenuhnya seperti layaknya mengatur sebuah mesin. Oleh sebab itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang berfungsi mengatur tenaga kerja pegawai sedemikian rupa untuk mewujudkan tujuan yang optimal.

Di dalam suatu organisasi para individu atau pegawai akan menghadapi berbagai macam hambatan untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh pimpinan serta oleh masyarakat yang membutuhkan. Manajemen kinerja merupakan sentral bagi suatu organisasi sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian atas kinerja pegawai dalam organisasi merupakan langkah penting untuk menetapkan apakah pegawai tersebut berhasil atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di dalam suatu organisasi pemerintahan harus memiliki fungsi pengendalian manajemen yang berperan untuk mengatur setiap aktivitas-aktivitas demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Manajemen merupakan elemen penting dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas organisasi. Di dalam manajemen organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan yang jelas menentukan target-target dan penyelenggaraan, pemenuhan prosedur kerja serta melakukan penekanan atas pengendalian output dan outcome.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan, motivasi, pendidikan, insentif, lingkungan kerja, dan masih banyak lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun non-fisik (psikis) yang kondusif serta lingkungan secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai baik pada dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Pada dasarnya para pegawai sangat mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung didalam setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun pada kenyataannya masih banyaknya kekurangan bahkan keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung tersebut. Kenyataannya dapat dilihat dan dirasakan langsung bagi para pegawai di berbagai kantor/instansi pemerintahan saat ini, hal ini berdampak juga bagi masyarakat sebagai pengonsumsi utama pelayanan pemerintah.

Keterbatasan tersebut merupakan cermin untuk kemudian dijadikan sebagai perhatian penting dan acuan bagi pemerintah dan khususnya bagi pemimpin kantor agar memperhatikan kondisi dan kelayakan kantor demi menunjang setiap aktivitas yang berjalan didalamnya sekaligus agar dapat menjadi motivasi pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Serta memberikan ruang bagi para pegawai untuk dapat berinovasi dan bekerja dengan optimal, sehat dan

nyaman sehingga birokrasi pemerintahan dapat berkembang kearah yang baik serta menjadi wadah sempurna bagi penyelenggaraan pemerintahan .

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat ini, kenyataan yang terlihat masih belum cukup optimal. Masih banyaknya kesalahan serta penyimpangan yang terjadi dalam setiap proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Diperkuat dengan adanya masukan berupa kritik dan saran dari masyarakat dalam aspek pelayanan yang diberikan oleh pegawai-pegawai kantor. Kritik itu seperti pelayanan yang kurang ramah, berbelit-belit, lambat dan terkadang dirasakan begitu rumit bagi sebagian masyarakat sehingga banyak masukan dari masyarakat agar kinerja pelayanan oleh pegawai untuk semakin ditingkatkan lagi serta adanya keluhan masyarakat mengenai ketidaknyamanan lingkungan kantor yang terkadang terasa pengap dan menimbulkan kegerahan. Hal ini membuktikan bahwa masih rendahnya produktivitas kerja pegawai yang berdampak pada kualitas kerja, efektif dan efisiensi penyelenggaraan di Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat.

Pegawai negeri sipil merupakan unsur penggerak organisasi yang paling penting yang berperan sebagai abdi masyarakat sekaligus abdi negara yang mengemban tugas penting demi terselenggaranya pemerintahan yang baik. Oleh sebab itu perlu dilakukannya perbaikan serta peningkatan kinerja bagi setiap pegawai pemerintahan baik dari segi internal maupun eksternal pegawai itu sendiri demi terwujudnya pemerintahan yang baik, efektif dan efisien serta bertanggung jawab.

Dengan melihat berbagai aspek yang terkait dan berpengaruh dengan kinerja, maka penulis melihat lingkungan kerja baik lingkungan fisik yang kian memberikan pengaruh yang cukup besar serta memberikan dorongan dan semangat kepada para pegawai untuk lebih optimal dalam setiap penyelesaian tugasnya. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman maka pegawai juga akan merasa dipermudah, dengan adanya sarana prasarana penunjang serta lingkungan psikologis yang kaitannya dengan iklim kerja dimana terjadi pola integrasi dan kolaborasi antar pegawai dalam mewujudkan kerja sama antar bagian-bagian untuk mencapai satu sistem satu kesatuan yang saling berkaitan dan melengkapi sehingga birokrasi pemerintahan dapat menjadi suatu sistem yang utuh.

Masalah yang kemudian timbul ialah, apakah lingkungan kerja menyebabkan pencapaian peningkatan kinerja yang lebih baik atau sebaliknya. Sehubungan dengan hal itu maka penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian lebih jauh terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat.

### ***Lingkungan kerja***

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologis sehingga mendorong pegawai dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (1)Lingkungan kerja fisik semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan (2)Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Nuraida (2008:142) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan tugas kantor, tatanan tempat kerja menentukan kelancaran kegiatan kantor, mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, dan mendukung tercapainya penyelesaian pekerjaan kantor sebagaimana mestinya. Pegawai pada umumnya mengalokasikan sepertiga dari seluruh waktunya dalam sehari dihabiskan untuk bekerja di kantor. Maka sudah sewajarnya jika kenyamanan dalam bekerja perlu dipertimbangkan dalam penataan ruang dan lingkungan kantor.

Suatu organisasi merupakan suatu perwujudan dalam rangka mencapai suatu tujuan, yang didalamnya terdapat pengaturan manajemen sumber daya manusia profesional yang diharapkan dapat melaksanakan setiap aktivitas dan tugasnya secara produktif dan optimal.

Dari pernyataan ini dapat kita simpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin melainkan dengan dorongan emosional dari dalam diri yang merupakan kebutuhan atas rasa aman dan nyaman baik dari kondisi lingkungan fisik maupun kondisi lingkungan psikologis.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Sebuah lingkungan yang nyaman dan menyenangkan akan

memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai, hal nyata yang dapat dirasakan secara langsung adalah lingkungan kerja fisik sebuah kantor. Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja menurut Sedarmayanti (1996: 23) adalah :

a. Penerangan/Cahaya

Cahaya/penerangan yang kurang jelas di tempat kerja akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Moekijat (2002: 135) menjelaskan mengenai empat macam sistem penerangan yang penting yakni : (1)Sistem penerangan langsung, (2)Sistem penerangan setengah langsung (3)Sistem penerangan tidak langsung (4)Sistem penerangan setengah tidak langsung.

b. Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Menurut *American Society of Heating and Ventilating Engineering*, suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah 25,6 °C dengan nilai kelembaban 45 persen (Gie dalam Nuraida 2008:61).

Menurut Sukoco (2007: 219), beberapa faktor yang perlu diperhatikan terhadap kualitas udara adalah: (1)Temperatur Udara, (2)Tingkat Kelembaban Udara, (3)Sirkulasi Udara dan (4)Kebersihan Udara

c. Suara

Menurut Moekijat (1995:145) mengatakan bahwa pengaruh suara yang gaduh adalah: (1)Gangguan mental dan saraf pegawai, (2)Kesulitan mengadakan konsentrasi, mengurangi hasil, kesalahan lebih banyak, kesulitan menggunakan telepon, dan ketidakhadiran yang lebih banyak, (3)Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang.

Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan tersebut, antara lain: (1)Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif, (2)Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising seperti mesin dengan suara yang halus, mesin ketik yang tidak bising dan sebagainya, (3)Menggunakan material penyerap suara yang

diletakkan pada dinding, jendela atau lantai yang menyerap dan mengisolasi suara. Material penyerap suara yang paling efisien digunakan adalah karpet, dan (4) Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya: menempatkan generator di ruangan yang jauh/tersendiri.

d. Warna

Menata warna dalam ruangan kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan teliti dan sebaik-baiknya. Warna mempunyai pengaruh besar pada perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, sehingga didalam sifat warna itu sendiri dapat merangsang perasaan manusia. Di dalam Setiap warna mempunyai warna yang berlainan bagi setiap orang dan setiap orang dengan kepribadian yang berbeda-beda akan menunjukkan reaksi yang tidak sama pula terhadap warna-warna tertentu. Hal ini disebabkan ciri khas dan kekhususan dari masing-masing warna itu sendiri.

**Tabel 1.1**  
**Pengaruh Warna**

No.	Warna	Jarak	Temperatur	Efek psikis
1.	Putih	Netral	Dingin	Ketenangan
2.	Biru	Jauh	Dingin/sejuk	Keleluasaan, ketentraman
3.	Hijau	Jauh	Sangat dingin atau netral	Menyenangkan
4.	Merah	Dekat	Panas	Merangsang kegembiraan dan kegiatan kerja, tetapi juga bisa mengganggu
5.	Orange	Sangat dekat	Sangat hangat	Merangsang
6.	Kuning	Dekat	Hangat	Merangsang riang gembira, melenyapkan perasaan tertekan
7.	Coklat	Sangat dekat	Netral	Merangsang
8.	Ungu	Sangat dekat	Dingin	Agresif
9.	Hitam	Sangat dekat	Panas (menyerap cahaya besar)	Agresif, menakutkan, mengganggu, menolak

*Sumber:* Nuraida (2008 : 158), Manajemen Administrasi Perkantoran

Efek warna-warna diatas diberlakukan untuk penggunaan pada dinding kantor, langit-langit kantor, lantai, karpet, gordena jendela, perabotan kantor dan lain-lain. Masing-masing warna apabila disoroti oleh cahaya penerangan akan memantulkan cahaya yang berbeda-beda. Kemampuan warna memantulkan kembali cahaya yang mendatangi benda disebut daya pantul warna yang dinyatakan dengan presentase. Presentase daya pantul yang tinggi diperoleh dari warna yang sangat terang, hal ini mempunyai pengaruh besar terhadap kesilauan yang dialami oleh pegawai akibat cahaya yang terlampau banyak. Hendaknya dipakai bermacam-macam warna, khususnya Indonesia yang dilalui khatulistiwa dan tergolong panas. Warna biru, hijau dan abu-abu lebih dianjurkan agar memberi kesan nyaman. (Liang Gie dalam Nuraida 2008 : 159)

## 2. Lingkungan kerja non-fisik (psikis)

Lingkungan kerja fisik bukan merupakan satu-satunya faktor yang mendukung terwujudnya peningkatan kinerja pegawai, aspek lain yang juga menjadi pendukung ialah lingkungan kerja psikis. Hal ini berkaitan dengan kondisi/suasana sosial, hubungan antar pegawai maupun hubungan antara pegawai dengan atasannya, komunikasi serta kenyamanan pegawai saat berada di lingkungan kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2001:31), “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.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Mangkunegara (2007:97) untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: (1)Pengaturan waktu, (2)Tahu posisi diri, (3)Adanya kecocokan, (4)Menjaga keharmonisan, (5)Pengendalian desakan dalam diri, (6)Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, (7)Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri, (8)Tidak mengumbar kemarahan pada orang lain, dan (9)Besikap bijak dan bijaksana.

Kepuasan psikis yang dirasakan oleh para pegawai akan memberikan motivasi bagi para pegawai untuk menjalankan setiap pekerjaannya dengan maksimal dan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Sarwoto (2001:31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Oleh karena itu, Sastrohadiwiryono (2005:285) perlu adanya penciptaan kondisi kerja yang dapat menggairahkan semua pihak, agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk peningkatan kinerja.

Dari hal-hal yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja dari segi psikis atau non fisik dapat berupa hubungan kerja dan semangat kerja pegawai.

### ***Kinerja***

Mangkunegara (2005:6) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

#### ***a. Indikator kinerja***

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

#### ***b. Pengukuran kinerja***

Pengukuran adalah aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa ‘apabila kita tidak dapat mengukurnya maka kita tidak akan dapat meningkatnya’, tak ada gunanya menetapkan sasaran atau standar-standar kinerja kecuali ada suatu perjanjian dan pemahaman bersama bagaimana kinerja dalam pencapaian sasaran atau standar-standar tersebut akan diukur.

Menurut Dharma (2005:93) mengatakan bahwa ukuran-ukuran kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang apakah hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif, sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi. Dengan demikian maka dapat dilihat bahwa antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling berpengaruh dan saling mempengaruhi. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting demi mendukung kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2007:15) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor: (1) Atribut individu, (2)Upaya kerja, yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu, dan (3) Dukungan organisasi,

Liang Gie (1999:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh faktor dimensi-dimensi berikut : (1)Motivasi kerja, (2)Kemampuan kerja,(3)Perlengkapan dan fasilitas,(4)Lingkungan eksternal, (5)*Leadership*, (6)Misi strategi, (7)Budaya perusahaan, (8)Kinerja individu dan organisasi, (9)Praktik manajemen, (10)Struktur dan (11)Iklim kerja.

***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja***

Sebagaimana Timpe (dalam Pasolong 2007:176), menyebutkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan dan perilaku manajemen, dimana penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:5) bahwa faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja (prestasi kerja). Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang relatif memadai. Hal ini semakin didukung dengan teori konvergensi dari William Stern dalam Mangkunegara (2005:4), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

Dengan demikian definisi konseptual adalah lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang ada disekitar pegawai saat bekerja baik secara langsung atau tak langsung dapat mempengaruhi pegawai dan pekerjaannya dari aspek lingkungan fisik yaitu penerangan (cahaya), suara, udara, dan warna. Serta melalui aspek lingkungan non fisik (psikis) yang berkaitan dengan hubungan kerja dan semangat kerja pegawai yang berperan dalam setiap penyelenggaraan tugas demi meningkatkan kinerja untuk mencapai sasaran dan standar kerja yang efisien.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Sampel total yang diambil adalah 61 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Kecamatan terdiri dari 31 PNS dan 30 honorer. Dengan melihat bahwa jumlah anggota populasi terbatas dan masih dalam jangkauan. Sampel yang jumlahnya sebesar populasi tersebut sering disebut sampel total. Dalam penelitian ini penentuan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel mengacu pada pendapat Arikunto yang mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto,2000: 120)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain: (1) observasi, (2) angket/kuesioner, (3) dokumentasi. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian merupakan indikator dari variabel lingkungan kerja yang terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik

(penerangan/cahaya, suara, udara dan warna) dan lingkungan kerja psikis (hubungan kerja dan semangat kerja) serta variabel kinerja pegawai (kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu) pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat.

### **Hasil dan Pembahasan**

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator variabel lingkungan kerja antara lain (lingkungan kerja fisik): pada indikator kondisi penerangan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50,82 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi penerangan di ruang kantor saat bekerja dalam keadaan baik. Responden berpendapat bahwa kondisi penerangan pada ruang kantor saat bekerja cukup nyaman dan membantu pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

indikator kondisi suara diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 60,66 persen sehingga dapat disimpulkan kondisi suara di lingkungan kerja kantor sangat baik, sehingga tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan setiap tugasnya.

Indikator warna diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 57,38 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaturan tata warna pada Kantor Kecamatan Tering baik dan sangat menunjang bagi kenyamanan pegawai dalam melakukan setiap aktivitasnya selama berada di kantor.

Indikator kondisi udara diperoleh hasil jawaban terbanyak 55,74 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi udara kantor baik kualitas udara maupun temperatur udara yang ada di Kantor Kecamatan Tering termasuk kategori baik sehingga para pegawai nyaman dan tetap terjaga kesehatannya saat bekerja di lingkungan kantor.

Untuk variabel lingkungan kerja psikis terbagi menjadi dua indikator, yaitu indikator hubungan kerja dan indikator semangat kerja. Pada indikator hubungan kerja jawaban terbanyak responden sebesar 55,74 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang terjalin antar pegawai pada kantor Kecamatan Tering terjalin sangat baik dan terjalin dengan sangat harmonis sehingga tercipta kerjasama yang baik, saling bantu membantu sehingga memudahkan para pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaannya.

Pada indikator semangat kerja pegawai jawaban terbanyak responden sebesar 49,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja kantor dalam kategori baik, lingkungan kerja yang baik ini memberikan dampak positif bagi para pegawai untuk lebih aktif.

Untuk indikator variabel kinerja pegawai terbagi menjadi tiga indikator yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Pada indikator kuantitas kerja jawaban terbanyak responden sebesar 44,26 persen termasuk kategori baik dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja sehingga pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dan tidak terbengkalai hingga menjadi menumpuk.

Pada indikator kualitas kerja pegawai jawaban terbanyak responden sebesar 55,74 persen termasuk kategori baik dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai kantor Kecamatan Tering memiliki kualitas yang baik sehingga sangat memuaskan bagi konsumen yang dalam konteks ini ialah masyarakat dan pihak swasta yang memiliki kepentingan di kantor Kecamatan tersebut.

Pada indikator ketepatan waktu jawaban terbanyak responden sebesar 52,46 persen termasuk kategori sangat baik dapat disimpulkan bahwa para pegawai menyelesaikan setiap tugasnya tepat pada waktu dan tidak menunda-nunda dalam mengerjakan setiap pekerjaannya sehingga pekerjaan yang ada dapat terselesaikan sesuai dengan deadline yang diharapkan.

Berdasarkan perhitungannya menggunakan *SPSS Statistics 17.0* diperoleh hasil *product moment* adalah  $r = 0,527$  Berdasarkan hal tersebut maka diketahui ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat yaitu sebesar 0,527. Serta diketahui pula  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja(X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilakukan perhitungan besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

Selanjutnya Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). berdasarkan perhitungannya menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 17.0*, diperoleh hasil persamaan regresi pada variabel bebas yaitu  $a = 11,033$  dan  $b = 0,358x$  maka persamaan regresinya adalah  $Y$

= 11,033 + 0,358x. Diketahui  $F_{test} > F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan persamaan garis regresi linear tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh.

Pengaruh dapat diketahui dengan melihat Nilai  $b = 0,358x$ , menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,358. Berarti telah terjadi perubahan sebesar 0,358 pada variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Untuk mengetahui signifikansi dari besar pengaruh tersebut yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{test}$  dengan  $t_{tabel}$ , kemudian dari hasil perhitungan diketahui  $t_{test} > t_{tabel}$  atau nilai  $b = 0,358x$  adalah signifikan. Maka dengan demikian hipotesis yang penulis berikan yaitu “Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tering di Kabupaten Kutai Barat” dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 17.0* maka diperoleh hasil perhitungan  $r^2$  atau *r Squared* = 0,266 x 100 persen = 26,6 persen, artinya nilai dari 26,60 persen ini adalah merupakan nilai dari besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Dengan demikian ada sekitar 73,40 persen merupakan variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel lingkungan kerja pegawai.

### **Kesimpulan dan saran**

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (penerangan/cahaya, suara, udara dan warna) dan lingkungan kerja psikis (hubungan kerja dan semangat kerja) mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (kualitas, kualitas dan ketepatan waktu) pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Maka secara keseluruhan hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja pegawai hendaknya juga menjadi perhatian khusus karena lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pegawai, lingkungan kerja adalah sebagai wadah bagi pegawai untuk berkreasi dan berinovasi dalam meningkatkan kinerjanya demi kemajuan Kantor Kecamatan Tering.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2002. *Tata Laksana Perkantoran (cetakan Delapan)*. Bandung : Mandar Maju
- Nuraini, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : KANISIUS
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makasar : Alfabeta.
- Sarwoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Bandung : Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- The Liang Gie, 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.