
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nelly Apriliana¹, Achmad Efendi², Vera Anitra³

Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data dikumpulkan dari 83 pegawai negeri sipil melalui kuesioner dengan teknik sampling jenuh. Hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 14.920$, $\text{sig} < 0,001$), menjelaskan 41,7% variasi ($R^2 = 0,417$). Sementara 58,3% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, Meskipun faktor lain perlu diteliti.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

This study examines the influence of the work environment on employee performance at the Youth and Sports Service of East Kalimantan Province. This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance. Quantitative approach and using simple linear regression analysis. Data were collected from 83 civil servants through questionnaires with saturated sampling techniques. The results show that the work environment has a significant effect on employee performance ($t = 14.920$, $\text{sig} < 0.001$), explaining 41.7% of the variation ($R^2 = 0.417$). While 58.3% is influenced by other factors. These findings indicate that strengthening the work environment can improve employee performance, although other factors need to be studied.

Keywords:

Work Environment, Employee Performance

✉ Corresponding author :

Email Address : aprilianan037@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia satu diantara elemen yang menjadi kunci sukses atau gagalnya suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk meraih sasaran organisasi. Sehingga sumber daya manusia dapat mendukung pencapaian sasaran organisasi, maka organisasi harus memanfaatkan mereka secara lebih efisien dan efektif, sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat. Sumber daya manusia memegang peran yang krusial dalam perancangan, pengelolaan, dan pengembangan organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai sasarannya. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa keikutsertaan aktif dari para personelnnya. Dalam praktiknya, tentu saja mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia suatu organisasi bukan tugas yang mudah karena memiliki cara berpikir, emosi, status, dan latar belakang yang beragam.

Keberhasilan suatu lembaga, baik di sektor publik maupun swasta, sangat dipengaruhi oleh kinerja anggota-anggotanya. Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, tingkat kedisiplinan kerja karyawan, ketaatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peranan dalam instansi atau perusahaan. Menurut (Yurianto, 2022) kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan sejumlah aspek, termasuk kemampuan, bakat, kualitas, motivasi yang tinggi, dan keinginan untuk bekerja sama dalam tim. Dan Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban (Ansory dan Indasari, 2018). Kinerja memiliki beberapa elemen yang terdiri dari kualitas kerja, pelaksanaan tugas, kuantitas, dan tanggung jawab (Ansory dan Indasari, 2018). Beberapa hal yang dapat menyebabkan kinerja karyawan dalam bekerja tidak optimal beberapa unsur tersebut dapat berasal dari luar maupun dalam organisasi. Hal ini juga termasuk lingkungan kerja di organisasi atau perusahaan yang perlu diperhatikan karena lingkungan atau area kerja memiliki dampak langsung kepada pekerja.

Peningkatan efektivitas karyawan, sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja demi menciptakan rasa nyaman bagi para karyawan. Menurut (Armansyah et al., 2024) lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Karyawan cenderung berprestasi lebih baik dalam lingkungan yang mendukung, sedangkan kondisi yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan performa pegawai. Sedangkan menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) Lingkungan kerja merupakan suatu area di mana karyawan dapat beroperasi secara efisien, sehingga dapat memenuhi target yang telah ditentukan dengan tepat waktu. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek yang bersifat fisik, seperti tata letak fasilitas, suhu udara, dan pencahayaan di sekitar karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup pengawasan oleh atasan dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan kolega (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan yang harmonis diantara karyawan dengan pimpinan dan karyawan lainnya dapat memberikan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Pada dunia kerja yang ideal, lingkungan kerja memiliki fungsi utama dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di sebuah organisasi. Menurut (Basirun et al., 2022) menyatakan bahwa kondisi tempat yang nyaman dapat mendorong produktivitas pekerja. Dan menurut (Sihaloha dan Siregar, 2020) Tempat kerja yang menyenangkan akan menimbulkan rasa lebih nyaman, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Manajemen menyadari bahwa lingkungan kerja di sebuah perusahaan atau instansi memiliki peran yang penting dalam memengaruhi cara karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja bukan hanya sekadar tempat di mana proses pekerjaan berlangsung, melainkan juga faktor utama yang dapat secara langsung memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik dan memberikan suasana yang positif, hal ini akan meningkatkan

motivasi, kenyamanan, serta semangat kerja karyawan sehingga mereka terdorong untuk menghasilkan kinerja terbaik. Namun, jika kondisi lingkungan tidak aman, kurang nyaman, atau fasilitas yang disediakan tidak memadai, hal tersebut dapat menimbulkan rasa tidak puas, stres, dan menurunkan produktivitas karyawan. Dan kondisi ini akan berdampak pada individu pekerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam membangun dan menciptakan suasana kerja yang sehat, aman, dan nyaman sehingga karyawan dapat berkontribusi secara optimal. Dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan serta menjaga stabilitas dan keberlangsungan operasional di tengah persaingan yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

penelitian ini populasinya mencakupi 83 PNS yang berkarir di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang tergolong kecil, yaitu 83 orang, sehingga memungkinkan setiap individu dalam populasi diambil sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini berjenis kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah Merujuk pada penjabaran dari (Sugiyono, 2019:194). sumber data primer adalah sumber yang menyampaikan informasi secara langsung. Di sisi lain, dan data sekunder dikumpulkan dari sumber lain. Penelitian ini mengandalkan dua sumber informasi: pertama, survei terhadap pegawai Pemuda dan Olahraga di Kalimantan Timur digunakan untuk mengumpulkan data primer, kedua makalah ilmiah dan situs web resmi kantor pemuda dan olahraga digunakan untuk melengkapi data.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data di kumpulkan melalui obeservasi pada kegiatan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, melakukan wawancara dengan pihak terkait untuk mendapatkan informasi secara langsung, serta membagikan kuesioner yang meminta responden memilih jawaban dari pilihan yang disediakan agar diperoleh data kuantitatif yang lengkap dan valid.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada tabel sebelumnya, seluruh item pertanyaan untuk mengukur variabel X, yaitu lingkungan kerja, dinyatakan valid. Hal ini terlihat

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 1.1	620	0.216	Valid
X 2.2	456	0.216	Valid
X 3.3	433	0.216	Valid
X 4.4	557	0.216	Valid
X 5.5	458	0.216	Valid
X 6.6	549	0.216	Valid
X 7.7	404	0.216	Valid
X 8.8	538	0.216	Valid
X 9.9	628	0.216	Valid
X 10.10	657	0.216	Valid

dari nilai korelasi setiap pertanyaan yang memiliki angka Rhitung lebih tinggi dibandingkan Rtabel sebesar 0,216. Dengan demikian, seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja telah memenuhi kriteria validitas.

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y 1.1	0.692	0.216	Valid
Y 2.2	0.854	0.216	Valid
Y 3.3	0.854	0.216	Valid
Y 4.4	0.812	0.216	Valid
Y 5.5	0.661	0.216	Valid
Y 6.6	0.777	0.216	Valid
Y 7.7	0.689	0.216	Valid
Y 8.8	0.781	0.216	Valid

Dari hasil uji validitas yang tertera pada tabel di atas menampilkan seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel Y, yaitu kinerja pegawai, memenuhi syarat validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi Rhitung pada setiap soal yang lebih tinggi daripada nilai Rtabel sebesar 0,216.

Uji Reabilitas

Dari hasil uji reabilitas, variabel X dan Y memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,868

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	868	Reliabel
Kinerja Pegawai	899	Reliabel

dan 0,899. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (Cronbach Alpha > 0,60) secara keseluruhan.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.Deviation	7,54058879
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,050
Test Statistic		,068
Asymp.sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

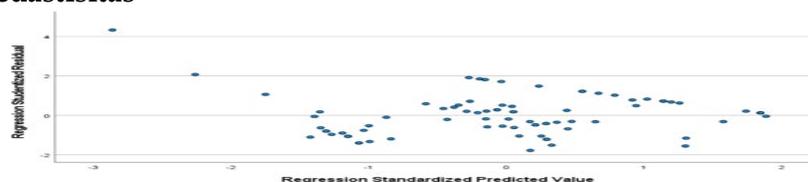
hasil dari pengujian normalitas menunjukkan nilai Asymp sig (2-tailed) adalah ,200^d, yang mana nilai ini lebih tinggi dari signifikan 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam analisis ini memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Linieritas

		Sum of squares	df	Mean Square	f	sig
Kinerja Pegawai* X2	(Combined)	2838,489	27	105,129	1,120	,352
	Linearity	,228	1	,228	,002	,961
	Deviation From Linearity	2838,261	26	109,164	1,163	,312
	Linearity					
Within Groups		5161,367	55	93,843		
Total		7999,855	82			

Dari tabel diatas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,0312. Dengan nilai tersebut yang berada dibawah ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai bersifat linier secara signifikan.

Uji Heteroskedastisitas



Interprestasi scatterplot menunjukkan bahwa titik data menyebar sama rata, baik diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu Y. dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data, sehingga model regresi dapat diaplikasikan dengan tepat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(constant)	10,358	2,377		4,357	<,001
	Lingkungan Kerja	,568	,075	,646	7,614	<,001

$$Y = 10,358 + 0,568X$$

Nilai konstanta sebesar 10,358 dalam persamaan regresi menandakan bahwa ketika variabel lingkungan kerja (X) dianggap tetap, kinerja pegawai (Y) tetap berada pada tingkat yang positif. Variabel lingkungan kerja (X) memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,568.

Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	,646	,417	7,587	,417

Dari tabel diatas, data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,417, yang berartivariabel bebas yaitu lingkungan kerja, mempengaruhi sebesar 41,7% terhadap variabel terikat, yakni kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 58,3% faktor lain di luar variabel mempengaruhi sisanya.

Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(constant)	10,358	2,377		4,357	<,001
	Lingkungan Kerja	,568	,075	,646	7,614	<,001

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Analisis ini menggunakan SPSS versi 27 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 14,920 lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 1,990 pada taraf signifikansi 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, dapat diidentifikasi bahwa lingkungan kerja memberikan dampak atas kinerja pegawai. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dari nilai koefisiensi regresi sebesar 0,568. Nilai korelasi (R) sebesar 0,646 juga mengisyaratkan adanya hubungan positif yang cukup erat. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,417 menandakan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 41,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 58,3% faktor lain di luar variabel yang diteliti mempengaruhi sisanya.

Selain itu kesimpulan ini juga sejalan dengan temuan dari Ahmad et al. (2022) dalam penelitiannya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, penelitian oleh Yantu et al. (2022) di PT. PG Tolangohula Gorontalo juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun mental, dapat meningkatkan produktivitas dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2024). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57-63.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595-1600.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- April, M. A., & Yoyo, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Clc Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 184-196.
- Ansory, H.A.F, & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumer Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337-348.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Jazuli, M. A., Widayanto, M. T., & Pujiastuti, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(1), 41-50.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80-88.
- Yurianto, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2).