

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA JAMBI**

Fito Febrian<sup>1</sup>, Sakinah<sup>2</sup>, Ubaidillah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari  
Email korespondensi: [sakinah.as46@gmail.com](mailto:sakinah.as46@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi adalah salah satu instansi pemerintah, sebagai unsur pelaksana teknis dibidang kependudukan dan Pencatatan sipil. Indikator lingkungan kerja meliputi kebersihan, penerangan atau cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, ruang gerak yang diperlukan, peralatan kerja yang memadai, hubungan sesame rekan kerja, keamanan kerja, disedangkan kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Metode penelitian menggunakan regresi linear sederhana dengan pengolahan data hasil dari SPSS 22. Hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja, kinerja pegawai tergolong tinggi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Sedangkan berdasarkan *coefficient*. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance at the Jambi City Population and Civil Registration Service. The Jambi City Population and Civil Registration Service is one of the government agencies, as a technical implementing element in the field of population and civil registration. Work environment indicators include cleanliness, lighting or lighting in the workplace, air circulation in the workplace, color scheme in the workplace, space required for movement, capable work equipment, relationships between colleagues, work safety, while performance is Quality, Quantity, Timeliness, Effectiveness and Independence. The research method uses simple linear regression with data processing results from SPSS 22. The results state that the work environment and employee performance are relatively high in the Jambi City Population and Civil Registration Service. Meanwhile, based on the Work Environment coefficient, it has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keyword:** Work Environment, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumberdaya manusia. Menyadari

semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka pengolahan sumber daya manusia perlu diperhatikan.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2010:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Lingkungan kerja**

Menurut sedarmayati (2012:21). Mendefisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kolompok. Sementara itu menurut Saydam (2000:226). Indikator Lingkungan Kerja Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik .

#### **Konsep Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Komarudin (2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

#### **Konsep lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sadarmayati(2011:31), Menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **Konsep Kinerja**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja dapat di ukur dan dilihat dari dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa di mensi dan indikator kinerja dapat di ukur yaitu sebagai berikut :

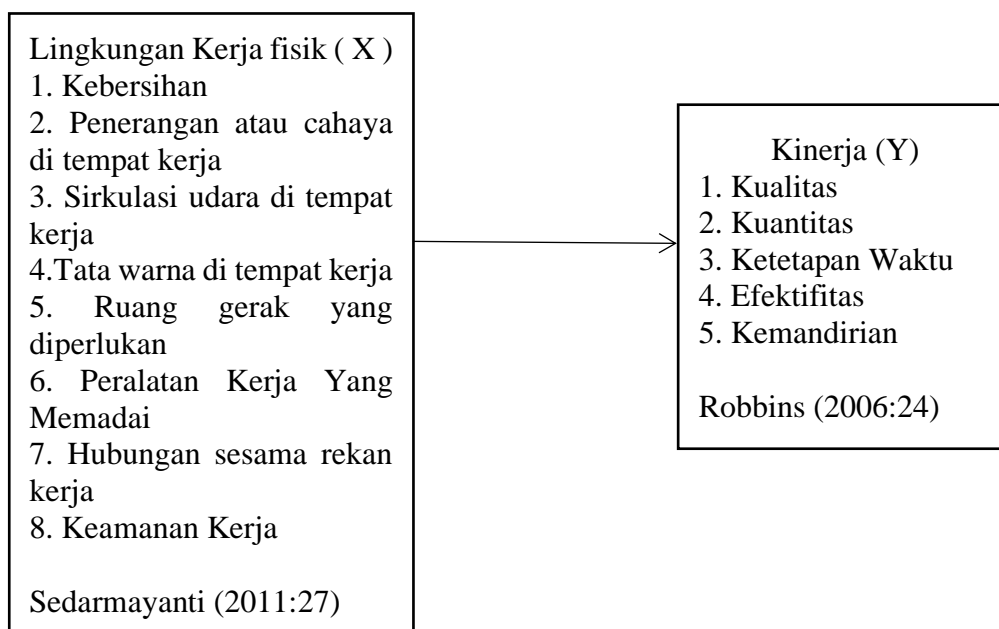
1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
  - a. Kerapihan
  - b. Ketelitian
  - c. Hasil kerja
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
  - a. Kecepatan
  - b. Kemampuan
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
  - a. Hasil kerja
  - b. Mengambil keputusan
4. Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
  - a. Jalinan kerjasama
  - b. Kekompakan
5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkann tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Menurut Adamy (2016:71) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
3. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. *Cost-Efectivenese* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).

5. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara karyawan.

Kerangka pemikiran di buat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi. Lebih lanjut dapat di gambarkan pada skema berikut:



**Gambar 1 Bagan Kerangka Pemikiran**

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data diperoleh secara Deskriptif Kuantitatif dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Metode penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukann dan Pencatatan sipil Kota Jambi berjumlah 89 orang

## **HASIL**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 89 responden. Kuesioner ini disebarlang langsung kepada pegawai pada

Dinas Perhubungan Kota Jambi. Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Tergolong **Tinggi** pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

**Hasil Verifikatif Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi**

**1. Persamaan Regresi**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1) (Constant)	3,072	,260		11,833	,000
Lingkungan Kerja (X)	,326	,067	,461	4,840	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

**2.  $Y = 3,072 + 0,326X$**

Berdasarkan model diatas dihitung nilai pada lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Konstanta sebesar 3,072 artinya jika Lingkungan Kerja diabaikan maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi akan sebesar 3,072. Koefisies 0,326 X artinya lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Jambi naik 0,326 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

**3. Koefisien Korelasi**

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 <sup>a</sup>	,212	,203	,29202

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai kolerasi 0, 461 artinya terdapat hubungan positif yang erat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi 46,1%

### **Pembahasan**

Lingkungan kerja merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan hubungan kerja yang baik, hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atupun hubungan dengan bawahan. Variabel lingkungan kerja itu berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja pegawai .manajemen yang baik memikirkan tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya dimana diman para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja memberikan peranan yang penting terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan, karena dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, serta berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan pimpinan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja karena dapat meningkatkan semangat kerja, dan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Koefisien korelasi persial untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang (kuat) dengan variabel kinerja pegawai. Secara fisik, seperti bangunan tempat kerja, tata ruang kerja, peralatan kerja, sarana untuk melakukan kegiatan berkumpul, halaman kantor, tempat istirahat, tempat kerja cukup luas untuk bergerak dan bersih dengan udara segar serta bebaas dari gangguan. Oleh karena itu untuk menciptakan suasana kerja yang penuh semangat meka menjadi kewajiban pimpinan untuk memperhatikan lingkungan kerja pegawai dengan baik dan berkelanjutan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sudah dikatakan puas atau tinggi dengan rata-rata skor jawaban sebesar 325,12 diikuti dengan kinerja pegawainya yang juga puas atau tinggi dengan rata-rata skorjawaban sebesar 355.7.
2. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 3,072 + 0,326X$  diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja pegawai adalah 0,326. Sedangkan nilai (determinasi) =  $r^2$  sebesar 0,461 angka ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mampu menjelaskan variable kinerja (Y) pegawai

sebesar 46,1%. Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai (Adjusted R Square)  $r^2$  sebesar 0,212 angka ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mampu menjelaskan Variabel Kinerja (Y) 46,1% sebaliknya 20,3% ditambah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baharudin 2010. Teori Belajar dan Pembelajaran. Yogyakarta : AR Ruzz Media.
- Basri, A.F.M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Handoko, T.H. (2010). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi* (Edisi Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S.P.
- Hapsara, Osrita. 2014. *Pengaruh Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Personil Polri Pada Kantor Satlantas Polres Tebo*. EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.5 No.1, Mei 2014. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Indonesia.
- Hasibuan, S.P, Malayu (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto, 2015. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- L. He and X. Hu, "The application of digital interactive storytelling in serious games," in 2010 International Conference on Networking and Digital Society, ICNDS 2010, 2010, vol. 1, pp. 286–2
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftahul. (2017). *Model-Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Rangkuti, Freddy. (2012). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima.
- R. Azuma, "A survey of augmented reality," *Presence Teleoperators Virtual Environ.*, vol. 6, no. 4, pp. 355–385, 1997.
- R. Azuma, Y. Baillot, R. Behringer, S. Feiner, S. Julier, and B. MacIntyre, "Recent advances in augmented reality," *IEEE Comput. Graph. Appl.*, vol. 21, no. 6, pp. 34–47, 2001.
- Sedarmayati. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta
- Sangadji, E.M. dan Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta. Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang (2013), *Metodologi Penelitian Akuntansi*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Wahyono. 2015. *Manajemen Kearsipan Modern dan distribusinya*. Yogyakarta.
- Windasari, 2012. "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan" *Jurnal. Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*".