

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN HEWAN,IKAN DAN TUMBUHAN MAKASSAR.

Paulus Agustinus Tusran Diaz¹,Nurdin Latif²,Ansar H Mulkin³

STIM LPI Makassar,Program Studi Manajemen

agustinusdiatzusrandiaz@gmail.com¹

Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Hewan Ikan dan Tumbuhan Makassar. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t -hitung **11,103** lebih besar dari nilai t -tabel **2,380**. Hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.*

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen atau dengan kata lain bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Dalam sebuah instansi pemerintahan suatu organisasi merupakan sumber utama dan begitu penting sebagai penentu berhasil tidaknya suatu instansi dalam menjalankan kewajibannya. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi publik atau aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik.

Aparatur pemerintahan adalah salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 30 Tahun 2019 pada ketentuan umum Pasal 1

menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai (Aparatur Sipil Negara) ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2011:78). Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali dari faktor internal dari karyawan maupun dari lingkungan organisasi itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

LINGKUNGAN KERJA

itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana 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.

KINERJA PEGAWAI

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua kategori utama yang meliputinya, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua kategori.

Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja 993 dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dari metode yang digunakan maka dapat dikaji mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Hewan, Ikan Dan Tumbuhan Pertanian Makassar

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,765. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0,858	0,231	Valid
X.2	0,904	0,231	Valid
X.3	0,878	0,231	Valid
X.4	0,899	0,231	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Ver.30, 2024

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:15). Jadi dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05). Suatu penelitian dapat dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel yang diambil sebesar 0,231 untuk taraf 5%.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,807	0,231	Valid
Y.2	0,805	0,231	Valid
Y.3	0,800	0,231	Valid
Y.4	0,882	0,231	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Ver.30, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.5 dan Tabel 3.6 yang diolah menggunakan SPSS Ver. 30 dimana memperlihatkan bahwa r-hitung > r-tabel jadi dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan kuesioner untuk variabel X dan Y dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,906	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,842	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Ver. 30.2024

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.7 yang diolah menggunakan SPSS Versi 30, dapat dilihat pada variabel X dan Y menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang membuktikan bahwa data reliabel atau stabil.

Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Makassar. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung sebesar 11,103 yang lebih besar dari t-tabel (2,380) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh.

Saran:

- Perbaikan Lingkungan Fisik:** Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk memperbaiki kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja.
- Pengembangan Hubungan Sosial:** Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pegawai melalui kegiatan bersama atau tim pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja.
- Penyediaan Fasilitas Pendukung:** Memperbarui fasilitas kerja seperti alat dan perlengkapan kantor agar proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif.
- Evaluasi Berkala:** Melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor lingkungan kerja untuk memastikan lingkungan yang kondusif tetap terjaga sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikanto dalam (Yusuf, 2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Bass dan Avolio, (2010). *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. *Journal of Applied Psychology*.
- Damim. (2015). *Motivasi, Kepemimpinan Efektivitas Kelompok*. PT. Jakarta.
- Creswell, (1998). *Qualitative Inquiry Research Design: Choosing Among Five Traditions*. London: Sage Publication.
- Gaspersz, (2015). *Total Quality Management (Untuk Praktis Dan Bisnis Industri)*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- George R. Terry, (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bina Aksara.
- Gibson, dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Howard H. Hoyt, (2009). *Aspect of Modern Public Administration*, National Institute of Administration, Jakarta: Bulan Bintang .
- <https://www.ibm.com/id-id/spss.version.30>, 2024.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten tanah Datar Jess'(Journal Of Education On Sosial Science).2(1), 35-46.
- Kartini Kartono, (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Komperatif)*. Yogyakarta : Gajah Madah University Perss.
- Suci. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Media Pressindo.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi. (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sukardi, (2004). *Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi Dan Prakteknya*, Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.

Thomas, (2007). *Tanaman Obat Tradisional*, Yogyakarta: Kanisius.

Yuyun, (2015). *Peningkatan Mutu Pendidkan*. Studi Islam.

Yulk. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Terjemahan Budi Supriyanto. Edisi Ke 5*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.