

**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai
Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat
Direktorat Jendral Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia**

ABSTRAK

Lestari, Nancy Yusnita dan Hari Muharam

Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Corresponding Author : nancyariadiningrat7@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang beralamatkan Jl. Aup No.3,RT.9/RW.10,Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan kuesioner yang diajukan kepada 60 responden yaitu pegawai bagian produksi Pada Sub Bagian Tanaman Dan Obat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Kata Kunci Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam melaksanakan program kegiatan diarahkan agar menghasilkan sesuatu hal yang berhasil guna agar tujuan organisasi dapat tercapai secara yang efektif dan efisien. Begitu pula dalam suatu instansi pemerintahan, proses menjalankan program kegiatan yang ada di sebuah instansi melibatkan beberapa faktor penting yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dapat mengganggu kinerja para pegawai. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para

karyawan tentunya akan mangat dalam bekerja, tidak mudah stres, mudah konsentrasi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Direktorat Jenderal Hortikultura adalah salah satu unit eselon I teknis di Kementerian Pertanian. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43 tahun 2015, Direktorat Jenderal Hortikultura mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan produksi aneka cabai, bawang merah, aneka jeruk, dan tanaman hortikultura lainnya. Dalam rangka menjalankan tugasnya, tentulah diperlukan sumber daya manusia yang bagus dan berkualitas, disiplin dan lingkungan kerja sehingga diharapkan para pegawai mempunyai kinerja yang optimal.

Capaian Kegiatan Kinerja
 Pada Sub Bagian Direktorat Tanaman dan Obat
 Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia
 Tahun 2017

No	Kegiatan	Fisik		Anggaran	
		Target	Realisasi	Pagu	Realisasi
Bagian Keuangan dan Perlengkapan					
1	Kordinasi dan evaluasi Pelaksanaan Akuntabilitas	42 Dokumen	38 dokumen	12.000.000	16.000.000
2	Penyusunan dan penelahan anggaran	12 Laporan	12 laporan	18.000.000	18.000.000
Bagian Perencanaan					
1	Penyusunan perencanaan	44 Dokumen	41 dokumen	8.500.000	6.000.000
2	Monev kegiatan Pusdatin (termasuk mnev UPSUS)	6 Dokumen	6 Dokumen	12.000.000	12.000.000

3	Penyusunan Lakin	5 laporan	5 laporan	5.000.000	5.000.000
Bagian Umum (Kepegawaian)					
1	Penyusunan pelaporan kinerja (LAKIP dan RENSTRA)	18 dokumen	16 dokumen	15.000.000	12.000.000
2	Penyusunan pelaporan kinerja pegawai	12 dokumen	12 dokumen	-	-
Bagian Evaluasi dan Layanan Rekomendasi					
1	Pengelolaan administrasi evaluasi pertahun	20 Dokumen	20 dokumen	14.000.000	14.000.000
2	Penyusunan rencana kerja dan evaluasi kegiatan (PK, renstra,renja,dll)	8 dokumen	6 dokumen	8.000.000	6.000.000

Sumber : Bag. Kepegawaian Direktorat Jenderal Hortikultura 2017

Data diatas menunjukkan bahwa pada bagian keuangan dan perlengkapan memiliki kegiatan koordinasi dan evaluasi pelaksanaan akuntabilitas dengan target 42 dokumen sementara yang terealisasi hanya 38 dokumen dengan anggaran 12.000.000 tapi terealisasi 16.000.000. Kemudian pada bagian perencanaan dengan kegiatan penyusunan perencanaan dengan target 44 dokumen dan terealisasi hanya 41 dokumen dengan anggaran 8.500.000 terealisasi hanya 6.000.000. Pada bagian umum penyusunan laporan kinerja LAKIP dan RENSTRA dengan target 18 dokumen tapi yang terealisasi hanya 16 dokumen dengan anggaran 15.000.000 terealisasi hanya 12.000.000. terakhir pada bagian evaluasi dan layanan rekomendasidengan kegiatan

Penyusunan rencana kerja dan evaluasi kegiatan (PK, renstra,renja,dll) dengan target 8.000.000 dan yang terealisasi hanya 6.000.000 kemudian dengan anggarannya dengan 8.000.000 dan yang terealisasi pun hanya 6.000.000.

B. ACUAN TEORITIK

1. Hakikat Kinerja

Anwar Prabu (2013:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Malayu S.P Hasibuan dalam M. Yani (2012:117) : “ Mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Wirawan (2009:5): “ kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”

Robbins (2006:65) “ kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteria.”

2. Hakikat Kinerja

Alex Nitisemito (2001:183) menyatakan “lingkungan kerja ada segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Misalnya kebersihan, music dan lain-lain”.

Sedarmayati (2013:23) Menyatakan “suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.”

Budi W.soetjipto (2008:87) Menyatakan “lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawanya.”

Wursanto (2009:269) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu : “Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis”.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang terdiri atas satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian non eksperimental, menggunakan survey lapangan. Data primer yang dibutuhkan adalah data yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Penelitian ini melibatkan hubungan dua variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai pada Sub Bagian Tanaman Dan Obat berjumlah 60 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak terhadap sejumlah populasi.

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (pencahayaannya, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan) dengan kinerja pegawai (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,226 pada signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,10 %. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,7668 > 1,66827$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cyintia Wulandari (2015), Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tanjung Pinang yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dan analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_y = 0,226$, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,10 %. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$

yaitu $1,7668 > 1,66827$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyani, dalam Chaifatul (2006) : *Lingkungan Kerja Pegawai*, Jakarta: Indeks
- Bernadin, H.John and Russel (2010), *Human Resource Management*, New York: McGraw Hill
- Bohlander, George, and Snell, Scott, (2010), *Principles Of Human Resource Managemen, 15th ed, OH: South Westerm-Cengage Learning*, New York
- Budi W Soetjipto (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Amara
- Budi W. soetjipito (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Amara
- Danang Sunyoto (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- Danang Sunyoto (2012), *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusa*, Jakarta: PT
- Efendy Marihot Tua (2005), *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt Grasindo
- Eko Suparno (2015), *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Indeks
- Flippo B Edwin, dalam Ambar dan Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktrik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Khaerul Umam (2010), *Operasional Kinerja Pegawai*, Jakarta: Indeks Book
- Malayu S.P Hasibuan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Mangkunegara A.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara A.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A.P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A.P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A.P (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito (2001), *Lingkungan Kerja SDM*, Jakarta: Indeks Books.
- R Wayne Mondy (2008), *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks
- Rachmawati Ike (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta Gelora Aksara Pratama
- Robbins (2006), *Perilaku Organisasi, Kinerja Pegawai*, Edisi 10, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins (2006), *Perilaku Organisasi, Kinerja Pegawai*, Edisi 10, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sadarmayanti (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*, Bandung PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Sadarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*, Bandung: PT Refrika Aditama

- Sadarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja*, Bandung: PT Refrika Aditama.
- Sadarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refrika Aditama
- Siagian, Sondang (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara
- Siagian, Sondang (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara
- Simamora, Henry (2007), *Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai*, Jakarta: Indeks
- Siti Al Fajar (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Swanepoel Ben (2008), *Management Human Resource*, New York: McGraw Hill
- Syafarudin (2010), *Kinerja Para Pegawai*, Jakarta: Indeks Book
- Veithzal Rivai (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cetakan Pertama
- Wursanto, Ignasius (2009), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*, Edisidua, Yogyakarta: Andi Remaja Rosdak
- Wursanto, Ignasius (2009), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*, Edisidua, Yogyakarta: Andi Remaja Rosdak
- Mega Sukma Manggarsari, 2015. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Study Pada PT Patrinska Gempol-Pandaan, Pasuruan), Skripsi, Surabaya, Universitas Narotama.
- Mukhtar Purnama. 2018. Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai (Study Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post).
- Jajang Aditya. 2014. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada PT Bukti Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Kaser. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 2 No. 4