

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA PADA KINERA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA JAMBI**

KIKI HELENCIA

Universitas Adiwangsa Jambi
E-mail: kikihelencia01@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the environmental condition of work and performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi and to know the impact of the working environment on the performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. In discussing this issue authors use quantitative descriptive method that is by looking for information about the symptoms, clearly defined objectives to be achieved, plan the way of approach, collecting data as Materials to create a report. In this research the author held comparisons between environmental condition to the performance of employees in BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi as a government institution is responsible for the provision of services to the community in its working area. The provision of services to BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi is based on the awareness of the task, responsibility and high taste to carry out the good service so that people are satisfied. BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi is a Social Security program responsible for the state to provide social economic protection to the community. The constant value of 0.170 gives the meaning that if the working environment variable (X) is 0, then the performance variable (Y) is worth 0.170. Furthermore, with the simple linear regression equation above, there is a value of variable regression coefficient of work environment which is positive value of 0.939. If the value of the working environment coefficient is positive if changes to the work environment variables will result in a directional change in the performance variable. In this study, it can be analyzed the magnitude of the working environment to the performance of 0.939. This means that if the working environment of BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi increased by 1%, employees ' performance will increase by 93.9%. Working environment on BPJS high employment with an average score of 153.7. Furthermore, employee performance at BPJS Manpower is very high with an average score of 164.1. Based on the hypothesis test it is noted that there is a significant influence between working environment and employee performance in BPJS employment. This can be evidenced by the comparison between the calculated T value larger than t table ($11,623 > 2,022$). The working environment can affect performance by 77.6% and the remaining 22.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Working Environment and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan 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.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud

tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan

diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Pegawai akan merasa lebih betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal tersebut didukung serta diperkuat dengan adanya teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Dalam suatu masyarakat maju dengan peralatan serba canggih, kegiatan dalam kehidupan manusia makin terganggu pada adanya sarana dan peralatan, meskipun hanya sebagian. Menyadari hal itu maka sarana dan prasarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar, prosedur dan metodenya serta dijaga kesiapgunaannya. Sebab kalau tidak maka adanya gangguan pada sarana kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan bahkan mengakibatkan fatal.

BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah

kerjanya. Pemberian pelayanan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas, tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan social yang bertanggung jawab pada Negara untuk memberikan perlindungan social ekonomi kepada masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dari latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan indikator lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamia (Sugiono, 2017:9). Untuk memperoleh data primer, penulis turun ke lapangan dengan harapan memperoleh data yang benar-benar objektif. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuisisioner, yaitu teknik

pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono 2012:199). Teknik penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara peneliti mendatangi dan membagikan kuisisioner. Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2002:130).Data ini diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian dengan wawancara (*Interview*) dan angket (*Quesioner*).

- a. Wawancara, yaitu metode dimana peneliti langsung bertatap muka dan berkomunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan.
- b. Kuesioner, yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden. Sedangkan kuesioner ini akan menghasilkan data mengenai variable *experiential marketing*, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan.

HASIL DAN PEMBAHASAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1. (Constant)	.170	.277	.614	.543
LINGKUNGAN KERJA	.939	.081	11.62 3	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.170 + 0.939 X + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 0,170 memberikan arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 0,170. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0.939. Jika nilai koefisien lingkungan kerja positif apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0.939. Artinya apabila lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 93,9%.

UJI t

Tabel 2. Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	.170	.277	.614	.543
LINGKUNGAN KERJA	.939	.081	11.623	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Menghitung t_{hitung} menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 0,05$ (5%) dan *Degree Of Freedom* (DF) = $41-1-1= 39$ dan $t_{tabel} = 1.684$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 11.623 maka jika dibandingkan dengan 2.0452 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.623 > 1.684$). Maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan.

Uji Determenasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.881 ^a	.776	.770

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan adalah 0.881, artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0.776 angka ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Rata-rata skor sebesar 153,7 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik dengan skor sebesar 170 dan pernyataan terendah berkaitan dengan suasana lingkungan sekitar tempat bekerja dengan skor sebesar 141. skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja dengan rata-rata skor sebesar 158,6 dan yang terendah adalah indikator hubungan antar rekan kerja dengan skor sebesar 152.

Rata-rata skor jawaban sebesar 164,1 artinya sangat tinggi kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Skor tertinggi sebesar 180 yang berkaitan dengan bertanggung jawab atas

pekerjaan/jabatan. Skor terendah yaitu sebesar 151 berkaitan dengan kesesuaian dalam penentuan target kerja yang telah ditetapkan. rata-rata dari setiap indikator dalam variabel kinerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator kualitas personal dengan rata-rata skor sebesar 178,5 dan yang terendah adalah indikator pengetahuan kerja dengan skor sebesar 152.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0.939. Jika nilai koefisien lingkungan kerja positif apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0.939. Artinya apabila lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 93,9%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.623 > 1.684$) dan tingkat signifikan yang lebih kecil daripada alpha ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($11.623 > 1.684$). Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, 2012, **Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS**. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Bambang, Kursiysnto. 2000. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga: Jakarta.
- Djarwanto. 2003. **Metode Penelitian Cetakan Perama**, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- Hendri, Tanjung. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Trisakti: Jakarta.
- Istijanto, 2009, **Riset Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Kasmir, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**, PT. Rajawali Pers: Jakarta.
- Kaswan, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Masaong, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Bandung

- Mulyadi, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Sinar Abdi: Jakarta.
- Moehriono, 2012, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Bumi Aksara: Jakarta.
- Nitisemito, Alex. (2005). **Manajemen Personalia**. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Rivai. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara: Jakarta
- Sarwono, 2012, **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandar Maju, Bandung
- Siagian. P. Sondang, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara: Jakarta
- Simamora, Hendry, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, YKPN: Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2011, **Pengantar Statistik**, Gramedia: Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, 2013, **Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis**, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2013, **Riset Sumber Daya Manusia**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2013, **Perilaku Dalam Organisasi**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

