

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR  
KERAJINAN DAN BATIK (BBKB) YOGYAKARTA**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE ON BALAI  
BESAR KERAJINAN DAN BATIK (BBKB) YOGYAKARTA***

Sarah Idha Fatmala, Rosidah

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Email: [sarah.idha24@gmail.com](mailto:sarah.idha24@gmail.com), [rosidah@uny.ac.id](mailto:rosidah@uny.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta yang berjumlah 126 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan sampel sebanyak 95 pegawai. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala *Likert*. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas, selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta, dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,620, koefisien determinan ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,384. Pada taraf signifikansi 5%,  $t_{hitung}$  (7,614) >  $t_{tabel}$  (1,985). Berdasar koefisien determinan ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,384 artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,4%, sedangkan 61,6% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

**Abstract**

*This research aims to determine the effect of the work environment to employee performance at the Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta. This research was causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were all employees at the Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta, totaling 126 employees. Sampling using Simple Random Sampling technique with a sample of 95 employees. The instrument used a questionnaire with a Likert scale. Validity test of the instrument using the Product Moment formula, while the reliability test uses the Cronbach's Alpha formula. Prerequisites for analysis include normality test and linearity test, then the hypothesis test using simple regression. The results show that there is a positive and significant influence between the work environment and employee performance at Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta with a correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) of 0,620, a determinant coefficient ( $r^2_{xy}$ ) of 0,384. At the level 5% significance,  $t_{hitung}$  (7,614) >  $t_{tabel}$  (1,985). Based on the determinant coefficient ( $r^2_{xy}$ ) of 0.384 means that the work environment affects the performance of employees at the Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta for 38.4%, while the other 61.6% is determined by other variables which not explained in the study.*

**Keywords:** Work Environment, Employee Performance.

## Pendahuluan

Terselenggaranya pemerintahan yang baik di lingkungan birokrasi tidak terlepas dari profesionalisme, integritas dan amanah dari semua lapisan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi instansi atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja dari setiap pegawai harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Definisi kinerja dinyatakan oleh Mangkunegara (2013, p.67), yaitu: "kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) dan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Tulenan (2015, p.3) menjelaskan bahwa "*employee performance can be defined as the job related activities of an employee in an organization and how well those activities were executed*", yaitu kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang terkait dengan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi dan seberapa baik aktivitas tersebut dijalankan.

Era globalisasi saat ini menuntut sebuah instansi untuk mampu mempersiapkan pegawai yang dimilikinya. Pegawai mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak. Sebab tanpa dikelola oleh pegawai, sumber daya lain seperti modal, investasi dan teknologi tidak dapat memberikan manfaat. Pegawai dalam hal ini memegang peranan penting sebagai perencana dan pelaksana program yang telah dibuat dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Terlebih pada instansi pemerintah seperti Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB). BBKB merupakan instansi yang bergerak di bidang penelitian dan pengembangan kerajinan dan batik.

Batik merupakan salah satu warisan budaya nenek moyang yang telah lama dikenal dan menjadi identitas bangsa Indonesia. Pada tanggal 2 Oktober 2009 *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO) menetapkan bahwa batik sebagai salah satu warisan budaya dunia yang dihasilkan oleh Bangsa

Indonesia. Generasi muda sebagai penerus budaya sudah sepantasnya menjaga, melestarikan, dan menjadikan batik sebagai bagian dari karakter bangsa Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor: 46/MIND/PER/6/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Kerajinan dan Batik, Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Perindustrian yang bertanggungjawab kepada kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI). BBKB mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penelitian, pengembangan, kerjasama, standarisasi, konsultasi, rancang bangun dan perekayasaan, serta pengembangan kompetensi industri kerajinan dan batik sesuai kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala BPPI. Adanya BBKB diharapkan dapat mengenalkan, mempromosikan, serta mengembangkan kerajinan dan batik ke seluruh dunia agar lebih dikenal.

BBKB pada tahun 2016 memiliki rencana kinerja yang disusun dengan mengacu pada rencana strategis BBKB tahun 2015-2019. BBKB Yogyakarta pada setiap tahun periode sudah menetapkan persentase target rencana kinerja. Rencana kinerja pada tahun 2016 menunjukkan tingkat ketercapaian kinerja BBKB Yogyakarta untuk mewujudkan visi BBKB yaitu menjadi pusat litbang terapan yang berwawasan lingkungan dan berbasis sumber daya lokal serta penyedia layanan teknis kerajinan dan batik yang terkemuka. Pada tahun 2016, BBKB Yogyakarta memiliki 3 (tiga) rencana kinerja yang belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Rencana kinerja pertama yaitu target jumlah penelitian dan pengembangan (litbang) pada tahun 2016 yang siap diterapkan adalah 7 litbang, namun jumlah realisasi pada tahun 2016 adalah 4 litbang atau memiliki persentase 57 %. Kinerja kedua yaitu hasil teknologi yang dapat menyelesaikan permasalahan industri (*problem solving*), memiliki kriteria hasil litbang/perekayasaan yang didasarkan atas permasalahan yang dihadapi oleh sektor industri dan digunakan berproduksi oleh industri tersebut. Target jumlah penelitian dan pengembangan (litbang)/perekayasaan pada tahun 2016 yang dapat menyelesaikan permasalahan industri (*problem solving*) ada 3 paket teknologi, dan realisasinya adalah 2 paket teknologi atau

memiliki persentase 67 %. Rencana kinerja ketiga yaitu, kerja sama litbang/perekayasaan dengan instansi/lembaga/dunia usaha atau sebaliknya, perekayasaan dengan instansi/lembaga/dunia usaha yang dilaksanakan pada tahun 2016. Realisasi capaian kerjasama litbang instansi dengan industri hanya mencapai 1 *MoU* atau memiliki persentase 20%. Data tersebut menunjukkan adanya rencana kinerja pada tahun 2016 belum maksimal. (<https://bbkb.kemenperin.go.id/>)

Faktor-faktor kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Nitisemito (2007, p.109) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009, p.21) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai tentunya beragam dan semuanya dapat mempengaruhi dalam pencapaian hasil kerja pegawai. Jenis-jenis lingkungan kerja yang diungkapkan Sedarmayanti (2007, p.21) sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik: jam kerja, waktu istirahat, hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan atasan.

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, keadaan lingkungan kerja di BBKB Yogyakarta belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman. Hal itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai. Kendala lain dalam pencapaian target rencana kinerja adalah belum didukung dengan adanya fasilitas, misalnya kurang lengkapnya alat laboratorium sehingga standar pelayanan minimum tidak dapat terpenuhi, yang dapat menyebabkan pelanggan berpindah. Kelengkapan fasilitas kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan lingkungan kerja pegawai yang nyaman dan kondusif. Aktivitas pegawai di suatu instansi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya, agar aktivitas instansi berjalan sesuai tujuan instansi. Fasilitas yang kurang mendukung berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja antar pegawai. Interaksi yang baik antar pegawai akan memudahkan penyelesaian tugas dan memudahkan pegawai untuk saling bekerjasama. Oleh karena itu, dibutuhkan suasana kondusif dalam suatu instansi agar tercipta interaksi pegawai yang mendukung tercapainya tujuan instansi. Namun pada kenyataannya komunikasi antar pegawai di BBKB kurang mendukung, misalnya kurang terjalinnnya kerjasama antar pegawai yang terlihat ketika penyelesaian tugas-tugas yang hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Penyelesaian tugas dilakukan oleh beberapa pegawai saja dikarenakan masih ada sebagian pegawai yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan komputer,

sehingga tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, dan keterampilan, sementara sebagian lain bekerja semampunya tanpa sasaran yang jelas.

Permasalahan lain di BBKB yaitu keinginan untuk berbagi informasi masih kurang sehingga menyebabkan terjadi kesalahpahaman dalam penerimaan pesan atau informasi. Interaksi antar pegawai yang kurang baik berakibat kurang adanya umpan balik dari pegawai terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Misalnya seorang atasan menerangkan suatu gagasan yang ditunjukkan kepada para pegawai, namun dalam pelaksanaannya para pegawai kurang memberikan tanggapan mengenai gagasan tersebut. Sebagian pegawai juga merasakan masih adanya sifat kurang keterbukaan dalam berkomunikasi antar pegawai, dan kurang terjalin koordinasi antar pegawai, misalnya antara tim teknis dengan tim non teknis.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya dan menyadari betapa pentingnya kinerja pegawai di BBKB Yogyakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian guna mengkaji yang berhubungan dengan lingkungan kerja, serta kinerja pegawai di instansi pemerintah dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta".

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu: 1. Manfaat secara teoritis ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dan menambah pengetahuan terutama dalam pengembangan Pendidikan Administrasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat digunakan sebagai salah satu referensi bagi penelitian di masa mendatang. 2. Secara Praktis: a) Bagi Instansi Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB)

Yogyakarta: diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi BBKB Yogyakarta dalam menyikapi masalah SDM yang menyangkut kinerja pegawai. b) Bagi Universitas Negeri Yogyakarta: diharapkan dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta khususnya mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. c) Bagi Peneliti: diharapkan sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang bersifat sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lain. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dikatakan pendekatan kuantitatif karena menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Penelitian dilaksanakan pada tanggal Maret s.d. September 2018 di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta dengan jumlah 126 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac dan Michael* menurut Sugiyono (2015, p.128) dengan tingkat kesalahan 5%, maka dari populasi penelitian sebesar 126 pegawai diperoleh jumlah sampel yang diambil sebanyak 95 pegawai. Penelitian ini dilakukan menggunakan penyebaran angket berupa angket tertutup dan analisis dokumentasi pada 95 pegawai Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta.

Uji coba instrumen dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan DIY dengan jumlah 30 pegawai. Uji coba dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji

validitas menunjukkan 7 dari 30 butir pernyataan variabel lingkungan kerja, dan 2 dari 27 butir pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan tidak valid, sehingga dianggap gugur dan tidak diikutsertakan ke dalam angket yang digunakan untuk pengambilan data. Berdasarkan uji reliabilitas, reliabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,847, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,940 sehingga kedua variabel dikatakan reliabel dengan tingkat interpretasi sangat kuat.

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrument untuk menguji dan mengetahui derajat keajegan suatu alat ukur. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument adalah rumus *Alpha Cronbach*. Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1. Nilai koefisien reliabilitas yang semakin tinggi akan menunjukkan semakin reliabel suatu kuesioner atau angket. Koefisien reliabilitas dianggap baik jika nilai *Alpha* memenuhi  $\geq 0,600$ . Perhitungan nilai *Alpha* akan dibantu menggunakan aplikasi komputer *SPSS Statistics 20.0 for Windows*. Hasil analisis uji reliabilitas dengan menggunakan data yang valid diperoleh nilai koefisien *Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,847, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,940 sehingga kedua variabel dikatakan reliabel dengan tingkat interpretasi sangat kuat.

Teknik analisis data penelitian ini meliputi deskripsi data bertujuan untuk mendeskripsikan tentang gambaran yang akan diteliti, uji prasyarat analisis penelitian dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalisis, dan uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil analisis data mengenai variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

#### Hasil Penelitian Lingkungan Kerja

Hasil analisis data variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi sebesar 85; skor terendah sebesar 54; rata-rata sebesar 65,66; nilai tengah sebesar 63,00 dan standar deviasi sebesar 6,69.

Data kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang disajikan dalam tabel 1.

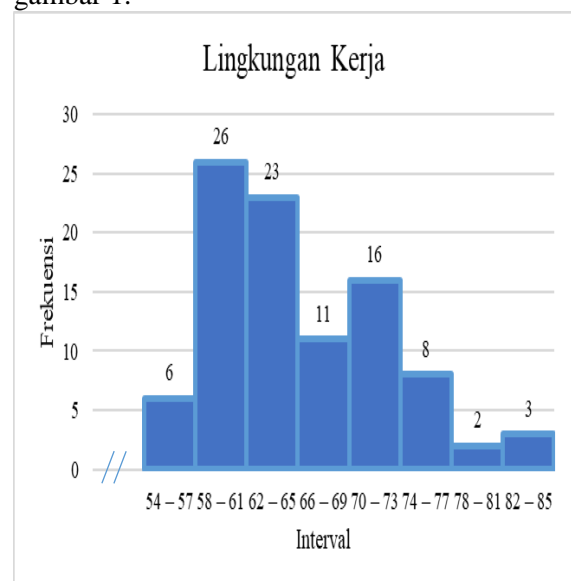
Tabel 1. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	54 – 57	6	6,32
2	58 – 61	26	27,37
3	62 – 65	23	24,21
4	66 – 69	11	11,58
5	70 – 73	16	16,84
6	74 – 77	8	8,42
7	78 – 81	2	2,10
8	82 – 85	3	3,16
Jumlah			100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel lingkungan kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal dan Standar Deviasi ideal. Perhitungan kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel lingkungan kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal dan Standar Deviasi ideal, yang hasilnya menunjukkan bahwa kecenderungan variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori sedang.

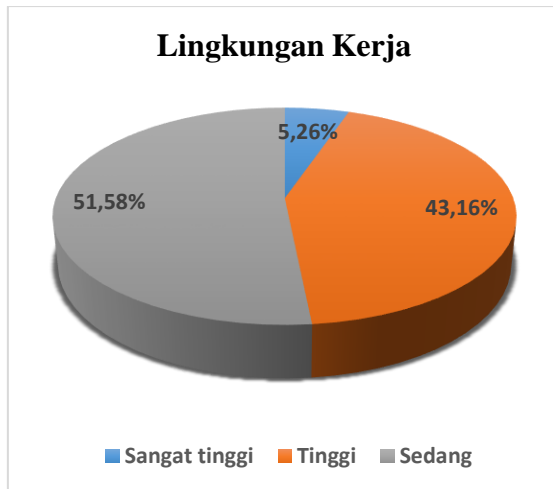
Berdasarkan data yang telah diperoleh, kemudian disajikan dengan histogram pada gambar 1.



Gambar 1. Histogram Variabel Lingkungan Kerja



Data yang telah diperoleh, kemudian disajikan dengan *pie chart* pada gambar 2.



Gambar 2. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kategori sangat tinggi sebesar 5,26%, kategori tinggi sebesar 43,16%, kategori sedang sebesar 51,58%. Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa hasil kecenderungan variabel lingkungan kerja menunjukkan pada kategori sedang dengan frekuensi 51,58%.

### Kinerja Pegawai

Hasil analisis data variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor tertinggi sebesar 90; skor terendah sebesar 58; rata-rata sebesar 70,95; nilai tengah sebesar 69 dan standar deviasi sebesar 7,38.

Data kemudian disajikan dalam bentuk tabel frekuensi yang dapat dilihat pada tabel 2.

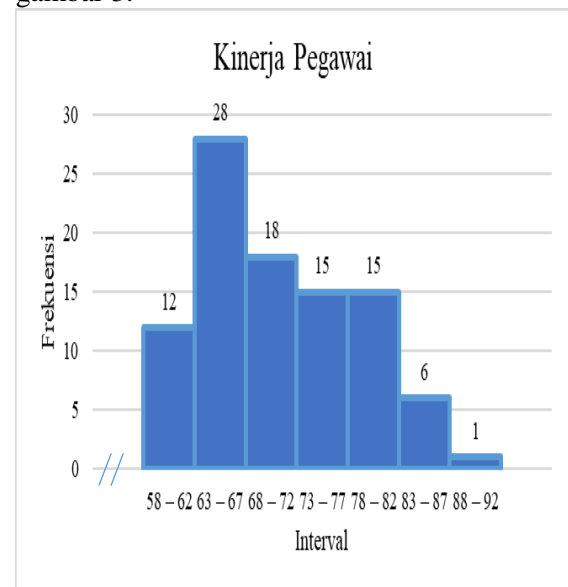
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	58 – 62	12	12,63
2	63 – 67	28	29,47
3	68 – 72	18	18,95
4	73 – 77	15	15,79
5	78 – 82	15	1,79
6	83 – 87	6	6,32
7	88 – 92	1	1,05
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel kinerja pegawai dengan menggunakan nilai Mean ideal dan Standar Deviasi ideal. Perhitungan kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel kinerja pegawai dengan menggunakan nilai Mean ideal dan Standar Deviasi ideal, hasilnya menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, kemudian disajikan dengan histogram pada gambar 3.



Data yang telah diperoleh, kemudian disajikan dengan *pie chart* pada gambar 4.



Gambar 4. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 4 diatas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dengan kategori sangat tinggi sebesar 10,53%, kategori tinggi sebesar 36,84%, kategori sedang sebesar

52,63% Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa hasil kecenderungan variabel kinerja pegawai menunjukkan pada kategori sedang dengan frekuensi 52,63%.

#### Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas data dilakukan menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi komputer *SPSS Statistic 20.0 for Windows* dan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu jika nilai signifikansi pada *Asymp. Sig.* >0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi <0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS Statistic 22.0 for Windows* adalah nilai signifikansinya pada *Asymp. Sig.* sebesar 0,984, yang berarti nilai signifikansi pada nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada bentuk hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti perubahan variabel Y. Uji linieritas dapat diketahui dengan melihat jalur *deviation from linearity* yang dilakukan dengan bantuan *SPSS Statistic 20.0 for Windows*. Nilai signifikannya tercantum pada tabel *ANOVA Table* dari output yang dihasilkan oleh aplikasi *SPSS Statistic 20.0 for Windows*. Rangkuman hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Variabel		(Sig)	Alpha	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Ket
X	Y	0,368	0,05	1,100	3,94	Linear

Sumber: Data primer yang diolah

#### Pembahasan

##### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan membagikan angket kepada pegawai untuk diisi. Data kemudian diolah menggunakan aplikasi *SPSS versi 20.0 for windows*.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dengan bantuan program *SPSS versi 20.0 for windows*, diperoleh nilai nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,620 dan hasil koefisien determinan ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,384. Nilai  $r^2_{xy}$  tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta sebesar 38,4%, sedangkan 61,6% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh signifikansi hipotesis penelitian diketahui dengan uji t. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  7,614, sementara  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,985. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,614 > 1,985$ ) sehingga lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan uraian hasil analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta”. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teori dan hasil penelitian yang relevan. Berdasarkan kajian teori, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung. Kinerja pegawai tidak lepas dari lingkungan kerja di sekitar pegawai bekerja, pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila saat melaksanakan pekerjaan didukung dengan lingkungan kerja yang optimal sehingga tujuan instansi atau organisasi dapat terlaksana.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja berada dalam kategori sedang. Kategori ditunjukkan pada jumlah responden penelitian yang menjawab paling banyak masuk pada

kategori sedangkan sebanyak 49 pegawai (51,58%), kelompok tinggi sebanyak 41 pegawai (43,16%), dan kelompok sangat tinggi sebanyak 5 pegawai (5,26%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja kurang mendukung kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Ketika pegawai BBKB Yogyakarta bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan di antara sesama karyawan pun baik, maka karyawan akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai berada dalam kategori sedang. Kategori ditunjukkan pada jumlah responden penelitian yang menjawab paling banyak masuk pada kategori sedang sebanyak 50 pegawai (52,63%), kelompok tinggi sebanyak 35 pegawai (36,84%), dan kelompok sangat tinggi sebanyak 10 pegawai (10,53%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat diketahui bahwa tidak seluruh pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi sehingga masih ada pegawai yang belum bekerja dengan maksimal.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta masih dalam kategori sedang sehingga masih perlu ditingkatkan lagi. Agar pegawai memiliki kinerja yang maksimal maka perlu memperhatikan beberapa indikator penilaian kinerja. Salah satunya yaitu indikator kinerja pegawai menurut Riduwan (Artandi, 2015, p.14), yaitu 1) Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, 2) Menguasai *job description* yaitu faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas, 3) Hasil kerja, yaitu kemampuan pegawai untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, dan hasil kerja harus sesuai dengan target atau tujuan instansi, 4) Kerjasama, kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena kerjasama sangat berperan dalam

menentukan kinerja, 5) Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja, 6) Kesesuaian tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan instansi, 7) Kualitas, 8) Ketepatan penyelesaian pekerjaan, yaitu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 9) Kuantitas, yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang telah ditargetkan sehingga dapat memberikan kepuasan kepada yang bersangkutan dan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan penilaian kinerja, menurut Mangkunegara (2012, p.10) menjelaskan bahwa "penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi". Menilai kinerja pegawai merupakan suatu proses menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Manfaat penilaian kinerja lebih lengkap dinyatakan oleh Rivai (2014, p.410), yaitu 1) Perbaikan kinerja, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan pemberian Pelatihan dan pengembangan kepada pegawai, 5) Perencanaan dan pengembangan karir, 6) Evaluasi proses *staffing*, 7) Ketidakakuratan informasi, 8) Kesempatan kerja yang adil, 9) Mengatasi tantangan eksternal, 10) Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Hasil analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,620. Koefisien regresi bernilai positif memiliki arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Harga koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) diperoleh sebesar 0,384. Besar koefisien determinasi memiliki makna yaitu besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38,4%. Hasil uji  $t$  menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 7,614 dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,985. Dari perhitungan dapat diketahui bahwa harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,614 > 1,985$  artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Hasil perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,684X + 26,040$ , menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel strategi pembelajaran sebesar



0,684, artinya apabila nilai lingkungan kerja naik 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,684.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009, p.118) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Begitu juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Chandrasekar (Lankeshwara, 2016, p.2) bahwa: *“Employees’ performance is the most important dependent variable in an industrial and organizational psychology. There are several factors which influence for the employees’ performance. Among those, factors of workplace environment play an important role towards the employees’ performance. Normally, employees’ performance level is depending on the quality of the employees’ workplace environment which are the job aid, supervisor support and also the physical workplace environment. These three factors determine how the employees’ get engaged or attached to the organization.”*, yaitu kinerja pegawai adalah variabel dependen yang paling penting dalam sebuah organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antara faktor tersebut, lingkungan kerja memiliki peran paling penting terhadap kinerja pegawai. Biasanya, tingkat kinerja pegawai bergantung pada kualitas lingkungan kerja pegawai yaitu pada alat bantu pekerjaan, dukungan pengawas (supervisor), dan juga lingkungan fisik. Ketiga faktor ini menentukan bagaimana pegawai terlibat atau terikat dengan organisasi.

Oleh karena itu, untuk memperbaiki lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kondisi lingkungan kerja menjadi kondusif. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BBKB Yogyakarta. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,620; dan koefisien determinan ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,384. Setelah dilakukan uji t diperoleh dan  $t_{hitung} (7,614) > t_{tabel} (1,985)$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Jadi, semakin tinggi koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang akan dicapai. Berdasarkan koefisien determinan ( $r^2_{xy}$ ) 0,384 artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta sebesar 38,4%, sedangkan 61,6% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi BBKB Yogyakarta
  - a. Pihak BBKB hendaknya merawat fasilitas yang telah ada, upaya yang dapat dilakukan dengan cara tetap menjaga kebersihan ruang kerja dan melengkapi beberapa fasilitas yang menunjang penyelesaian pekerjaan misalnya, melengkapi beberapa fasilitas alat laboratorium yang menunjang kinerja pegawai, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tidak mengalami masalah.
  - b. Pihak BBKB hendaknya membentuk data base permasalahan industri melalui monev yang dapat dilakukan oleh semua unsur organisasi, sehingga BBKB mengetahui kebutuhan atau permasalahan yang dihadapi oleh industri.
  - c. Pihak BBKB hendaknya meningkatkan kegiatan promosi dan jejaring kerjasama dengan semua *stakeholder* dengan proaktif

- meningkatkan kualitas materi kerjasama terutama kerjasama litbang dan pengembangan IKM.
- d. Pihak BBKB hendaknya meningkatkan keharmonisan hubungan sesama pegawai maupun dengan atasan. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan membuat acara untuk meningkatkan keakraban antar pegawai misalnya dengan *outbound*, mengikutsertakan para pegawai saat berdiskusi mengenai pengambilan keputusan demi kemajuan instansi, saling memberikan saran atau teguran kepada pegawai lain jika mengalami kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga koordinasi antar pegawai berjalan dengan lancar.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja saja, namun masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti lain dapat menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai agar lebih rinci lagi untuk melihat korelasi antar variabel.

### Daftar Pustaka

- Artandi, F.F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. UNY.
- Balai Besar Kerajinan dan Batik. (2017). *Laporan Kinerja Balai Besar Kerajinan dan Batik Revisi Setelah Audit*. (diakses dari <https://bbkb.kemenperin.go.id/>)
- Lhankeshwara. P. (2016). *A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella. International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS)* (Volume 3, Issue 1). Hlm 2-3
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

\_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A.S. (2007). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Tulenan, Samuel. (2015). *The Effect Of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado. Jurnal EMBA* (Vol.3 No.3). Hlm. 3.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju

\_\_\_\_\_. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 21. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.

Rivai, Veithzal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

### Profil Singkat

Sarah Idha Fatmala, lahir pada tanggal 27 April 1996 di Klaten, Jawa Tengah, dan merupakan mahasiswa program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2014.

Dra. Rosidah, M.Si. merupakan Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Lahir pada 22 April 1962. Menempuh Pendidikan S1 di IKIP Karangmalang dan S2 di Universitas Gajah Mada (UGM) Yogyakarta.