

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN SLEMAN**

ARTIKEL JURNAL



Oleh :
Rodi Ahmad Ginanjar
NIM 09101241020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2013**

PERSETUJUAN

Artikel Jurnal sebagai hasil dari tugas akhir skripsi yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN"** yang disusun oleh Rodi Ahmad Ginanjar, NIM 09101241020 ini telah disetujui oleh pembimbing.

Yogyakarta, 03 September 2013

Pembimbing I,



Suryadi, M.Pd.

NIP. 19571305 198811 1 002

Pembimbing II,



MD. Niron, M.Pd.

NIP. 19590605 198503 2 001

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SLEMAN

Oleh: Rodi Ahmad Ginanjar, Manajemen Pendidikan/ rodiahmadg@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, (2) kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, dan (3) adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman yang berjumlah 136 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan sampel sebesar 100 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 69,22% dari 100%. (2) Tingkat kebaikankinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan sumbangan efektif sebesar 41,3%.

Kata kunci: *lingkungan kerja, kinerja karyawan*

WORKING ENVIRONMENT INFLUENCE TOWARDS EMPLOYEES PERFORMANCE AT EDUCATION, YOUTH AND SPORT DEPARTMENT OF SLEMAN REGENCY

Abstract

The purpose of this research is to learn about; (1) working environment at Education, Youth and Sport Department of Sleman Regency, (2) employees performance at Education, Youth and Sport Department of Sleman Regency, (3) there any significant influence between working environment and employees performance at Education, Youth and Sport Department of Sleman Regency. This research is a quantitative research that use a simple regression analysis. Population in this research is all the employees of education, youth and sport department of sleman regency. This research use Proportioned Stratified Random Sampling with 100 employees. Instrument that used in this research is questionnarre with likert scale and 5 alternative answers. The isnrument validity test using Product Moment formula, while relaibility test using Cronbach's Alpha formula. The analysis includes test of normality and linearity test. The next analysis

using a simple regression. Result of this research show that (1) The level of the goodness from working environment at Education, Youth and Sport Department of Sleman Regency fit in "baik" category with 69, 22% from 100%. (2) The level of the goodness from employees performance at Education, Youth and Sport Department of Sleman Regency fit in "baik" category with 79,20% from 100%. (3) There is a positive influence and significant between working environment and employees performance at Education, Youth and Sport Department of Sleman Regency with effective contribution of 41,3%.

Keywords: working environment, employees performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005: 2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Sehingga organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu. 2006: 121).Kemudian menurut Hadari Nawawi (2006: 64), kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Apabila kinerja karyawan baik tentunya akan sangat berpengaruh juga terhadap kinerja organisasi. Menurut Siagan (2002), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Sleman merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada budaya bangsa dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga , bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deatline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai sekolah, dll. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi Dinas DIKPORA Kabupaten Sleman.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi Dinas Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dapat tercapai.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik selanjutnya diinterpretasikan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei – Juni 2013.

Target/ Subjek Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman yang berjumlah 136 karyawan dan sampel penelitian ini adalah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Prosedur

Langkah penelitian ini adalah praobservasi, penarikan hipotesis, pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan kesimpulan.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data untuk mengungkapkan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang didapatkan melalui teknik angket. Untuk uji validitas data menggunakan validitas butir, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan bantuan alat bantu SPSS versi 17. Adapun langkah-langkah analisis sebagai berikut:

1. Statistik deskriptif; membahas harga rerata (mean), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo), nilai maksimum, dan nilai minimum.
2. Pengujian persyaratan analisis meliputi; uji normalitas data dan linearitas.

3. Uji Hipotesis meliputi; uji regresi sederhana.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan perhitungan regresi. Hasil analisis deskriptif meliputi; lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

1. Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh skor minimal sebesar 30, skor maksimal 88, mean 61, standar deviasi 14, median 63, dan modus 63. Kemudian deskripsi data lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Lingkungan Kerja

No	Kategori	Presentase	Frekuensi	Persen
1	Sangat Baik	81 – 100%	24	24
2	Baik	61% - 80%	52	52
3	Kurang Baik	41% - 60%	21	21
4	Tidak Baik	21% - 40%	4	4
5	Sangat Tidak Baik	0% – 20%	-	-
Jumlah			100	100

Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel Lingkungan Kerja, dapat dikatakan untuk variabel lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori Kuat.

2. Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman

Hasil analisis deskriptif diketahui untuk kinerja karyawan diperoleh skor minimal sebesar 22, skor maksimal 76, mean 57, standar deviasi 13, median 60, dan modus 60. Kemudian deskripsi data kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Kinerja Karyawan

No	Kategori	Presentase	Frekuensi	Persen
1	SangatBaik	81% - 100%	49	49
2	Baik	61% - 80%	42	42
3	KurangBaik	41% - 60%	9	9
4	TidakBaik	21% - 40%	-	-
5	SangatTidakBaik	0% – 20%	-	-
Jumlah			100	100

Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel kinerja karyawan, dapat dikatakan untuk variabel kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori sangat baik.

B. Hasil Analisis Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas dan uji linieritas yang telah terpenuhi, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi disajikan berikut ini.

Tabel 4. Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah

Variabel bebas	Koef.	r	r^2	T	$t_{0,05}(1; 100)$	P
(konstanta)	32,23					
Lingkungan Kerja	0,459	0,643	0,413	8,304	1,984	< 0,001

Hasil analisis data menunjukkan bahwa besarnya sumbangan efektif lingkungan kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi (r^2) yaitu sebesar 0,413. Hal ini berarti 41,3% kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya 58,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Fakta tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Namun perlu diingat bahwa masih terdapat 58,7% variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pendapat Wirawan (2009: 6-7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk kategori baik dengan persentase sebesar 69,22%, hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang masuk pada kategori baik dengan persentase sebesar 79,20%. Penyediaan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan keinginan para karyawannya akan menyebabkan faktor-faktor penentu kinerja karyawan tercapai, misalnya menyebabkan karyawan termotivasi untuk giat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya, mampu memanfaatkan waktu luang dengan baik, berperan aktif dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan bidang maupun lembaganya, dan lain-lain.

Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Kemudian pengertian kinerja karyawan yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya

yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman berdasarkan hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori baik (69,22%). Sedangkan untuk kategorisasinya yaitu 52% lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori baik, 24% masuk ke dalam kategori sangat baik, 21% masuk ke dalam kategori kurang baik dan 4% masuk ke dalam kategori tidak baik. Terdapat dua indikator yang meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lain, yaitu indikator kebisingan dan pertukaran udara.
2. Kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawannya masuk ke dalam kategori baik (79,20%). Sedangkan untuk kategorisasinya

yaitu 49% kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk kedalam kategori sangat baik, 42% masuk ke dalam kategori baik dan 9% masuk ke dalam kategori kurang baik. Terdapat dua indikator yang meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lain, yaitu indikator kemampuan bekerja sama.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman 41,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. 58,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa rata-rata lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik. Kondisi lingkungan kerja dan Kinerja yang baik akan berdampak pada kinerja lembaga pula. Peningkatan mengenai kinerja harus tetap dilakukan, namun peningkatan tersebut tidak hanya berpusat pada lingkungan kerja saja. Sebanyak 41,3% kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada, tetapi sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh sebab itu perhatikan pula variabel-variabel atau faktor-

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk peningkatan kinerja karyawan tersebut.

2. Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator pertukaran udara dan kebisingan pada lingkungan kerja, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.
3. Karyawan perlu meningkatkan kemampuan bekerja sama dalam hal kinerja karyawan agar penyelesaian pekerjaan dalam suatu kegiatan hasilnya memuaskan, sebab faktor tersebut sangat sensitif sekali.
4. Dinas perlu memperhatikan dan mempertahankan pengakuan prestasi kerja terhadap karyawan karena akan sangat membantu karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mohammad Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sondang D. Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.