

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN KARANGANYAR

RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT AGENCY OF KARANGANYAR REGENCY

Oleh

Bintang Satria Andara¹. Wirid Winduro S.Si, M.Si²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email: bintang.andara11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, diyakini berperan penting dalam membentuk produktivitas, moral, dan efektivitas kerja pegawai. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, studi ini menerapkan metode survei dengan populasi seluruh pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 53 orang. Teknik sampling jenuh dipilih untuk mengakomodasi seluruh populasi sebagai sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan secara daring. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial, mencakup uji normalitas, analisis korelasi Pearson, dan koefisien determinasi menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Uji korelasi Pearson mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,591 (p -value 0,000). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,350 mengindikasikan bahwa 35% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sementara 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kondusif memiliki kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dispermades Kabupaten Karanganyar.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Dispermades

ABSTRACT

This study aims to empirically investigate the relationship between the work environment and employee performance at the Community and Village Empowerment Service (Dispermades) of Karanganyar Regency. The work environment, both physical and non-physical, is believed to play a significant role in shaping employee productivity, morale, and work effectiveness. Using a quantitative research approach, this study employed a survey method with a population of 53 employees of Dispermades of Karanganyar Regency. A saturated sampling technique was chosen to accommodate the entire population as a sample. Primary data were collected through a Likert-scale-based questionnaire distributed online. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistics, including normality tests, Pearson correlation analysis, and coefficient of determination using SPSS software. The results of the descriptive analysis indicate that employee perceptions of the work environment and employee performance are in the very good category. The Pearson correlation test confirmed a positive and significant relationship between the work environment and employee performance, with a correlation coefficient (r) of 0.591 (p -value 0.000). The coefficient of determination (R^2) of 0.350 indicates that 35% of employee performance variability can be explained by the work environment, while the remaining 65% is influenced by other factors. The conclusion of this study is that a conducive work environment has a significant and positive contribution to employee performance at the Village Development Agency (Dispermades) of Karanganyar Regency.

Keyword : Work Environment, Employee Performance, Dispermades

PENDAHULUAN

Mengelola unsur manusia secara efektif merupakan tanggung jawab manajemen SDM untuk menjamin kepuasan kerja. Salah satu komponen terpenting suatu organisasi adalah manusianya. Tanpa mereka, organisasi tidak dapat berfungsi. Manusia memainkan peran dominan dan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena mereka adalah pelaksana, perencana, dan penentu tujuan organisasi. Dengan kata lain, kemampuan organisasi untuk bertahan hidup bergantung pada kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan penentu penting keberhasilan organisasi di sektor publik maupun komersial. Pegawai yang berkinerja baik mampu memenuhi tugas serta kewajibannya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Karena kinerja pegawai berkaitan erat dengan keberhasilan rencana kerja yang disusun pemerintah dan mutu pelayanan publik, kinerja pegawai

memiliki fungsi strategis yang lebih besar dalam organisasi pemerintahan.

Dispermades Kabupaten Karanganyar merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan desa dan masyarakat. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kedisiplinan, kualitas hasil kerja, maupun kemampuan dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan awal, meskipun sebagian besar pegawai telah melaksanakan tugas sesuai bidangnya, masih terdapat beberapa permasalahan yang dapat menghambat kinerja, seperti aspek kuantitas kerja pegawai yang belum optimal serta kurangnya pengakuan dan apresiasi kepada pegawai yang konsisten menunjukkan kinerja tinggi.

Berdasarkan data Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP),

Dispermades Kabupaten Karanganyar memperoleh skor 82,29 dengan kategori A (memuaskan) pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 84,07 pada tahun 2024, juga dengan kategori A (memuaskan). Meskipun ada peningkatan, fokus pada peningkatan kinerja pegawai tetap penting, terutama karena minimnya penelitian pada instansi pemerintah daerah tingkat kabupaten.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Adakah Hubungan yang Positif dan Signifikan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai sangat penting karena menunjukkan seberapa sukses mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam memenuhi target kerja kualitas dan kuantitas yang menjadi tanggung jawabnya. Dari berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah realisasi hasil kerja yang dicapai pegawai melalui pelaksanaan tugas dan kewajiban atas tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dan norma yang berlaku.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Siagian (2002) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin, komunikasi, motivasi, kepuasan, dan

lingkungan kerja. Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa kinerja pegawai diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Pengertian Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah elemen lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana fisik (perkakas dan bahan), kondisi sekitar tempat bekerja, metode pelaksanaan pekerjaan, serta tata kelola kerja yang diterapkan. Menurut Suwardi & Daryanto (2018:209), lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar pegawai yang memengaruhi performa mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik (misalnya pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan) dan lingkungan kerja non-fisik (misalnya hubungan dengan atasan dan rekan kerja).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode studi berbasis pada paradigma positivisme. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner berbasis *Google Forms (GF)* yang disebarakan secara daring. Lokasi Penelitian Penelitian ini berlokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Karanganyar.

Teknik Pengambilan Sampel Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 53 orang dijadikan sampel. Teknik Analisis Data Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial. Sebelum analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya.

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Data juga diuji normalitasnya menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dan hasilnya menunjukkan data berdistribusi normal (nilai signifikansi $0,200 > 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Bagian ini menyajikan deskripsi data variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki skor rata-rata 69,4906 dengan standar deviasi 4,47051, sementara variabel kinerja pegawai (Y) memiliki skor rata-rata 37,5283 dengan standar deviasi 2,16265. Berdasarkan kategori yang digunakan, kedua variabel menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan kinerja berada dalam kategori Sangat Baik.

B. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik seperti uji korelasi Pearson. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan hasil nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) dari uji normalitas adalah 0,200. Karena nilai signifikansi

ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi untuk penggunaan uji korelasi Pearson terpenuhi.

2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) antara lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) adalah 0,591. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar bersifat signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel independen (lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen (kinerja pegawai).

Berdasarkan Hasil, nilai R^2 (*R Square*) adalah 0,350. Angka ini mengindikasikan bahwa 35% variabilitas kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X). Sementara itu, 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti secara empiris berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yang belum diungkap dalam penelitian ini, yang menjadi area potensial untuk penelitian di masa mendatang.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar untuk terus mempertahankan dan meningkatkan

kondisi lingkungan kerja. Upaya dapat difokuskan pada aspek non-fisik, seperti memperkuat budaya kerja yang suportif dan meningkatkan komunikasi antar pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup dengan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi, serta mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Christo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Budi, W. Soetjipto, 2004. Pengaruh Lingkungan Kerja. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Dachi, Emanuel. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Skripsi. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan : Telukdalam.
- Dessler, Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrianto, Supomo, 2000. Pengertian Jenis dan Sumber Data. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Pangarso, Astadi & Vidi Ramadhyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Vol.19. No. 1. Universitas Telkom : Bandung.
- Ramli, Abdul Haeba. 2019. *“Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services”*. *Business and Entrepreneurial Review Journal*. Vol. 19, No. 1: 3
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. Organizational Behaviour. Edisi 13,. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya. 2015. Model Pengajaran Dan Pembelajaran. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2002. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja. Sigit, Soehardi. 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Manusia, Menciptakan Sumber Daya Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Kediri : Penerbit Andi.
- Suwardi dan Daryanto. 2018. Pedoman Praktis K3LH. Yogyakarta: Gaya Media.