

# **KORELASI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Riski<sup>1</sup>**

## **Abstrak**

**RISKI**, *Korelasi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara. Dibawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos selaku pembimbing II. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui berapa besar korelasi antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 42 orang. Indikator dalam penelitian ini yaitu pada variabel x: (1) Tempat bekerja, (2) Fasilitas, (3) Kebersihan, (4) Pencahayaan, (5) Suara dan pada variabel y (1) Kemampuan bekerja sama, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Kemampuan teknis, (4) Inisiatif, (5) Semangat, (6) Daya tahan/Kehandalan, (7) Kuantitas pekerjaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variable yaitu lingkungan kerja fisik (x) dan kinerja pegawai (y) memperoleh nilai korelasi 0,432 dan besar sumbangan variabel x terhadap variabel y sebesar 18.66%. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat korelasi yang cukup kuat antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai yang berarti bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.*

*Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai, Korelasi Pearson Product Moment*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Pelaksanaan pembangunan yang berkembang begitu pesat saat ini pada dasarnya merupakan suatu usaha dalam rangka mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil makmur serta merata antara material dan spiritual serta berkesinambungan. Agar pembangunan tersebut dapat tercapai sangat diperlukan partisipasi aktif dari seluruh lapisan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: riski.258@gmail.com

masyarakat. Salah satu bentuk partisipasi tersebut adalah dengan mengabdikan diri kepada organisasi pemerintahan ataupun organisasi swasta.

Setiap upaya untuk melaksanakan pembangunan agar tercapai sesuai dengan tujuannya diperlukan usaha yang keras, sungguh-sungguh, dan memiliki kegairahan bekerja yang tinggi serta memiliki kemauan untuk lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dalam hal ini, Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat dengan penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Sebagai aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat harus dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Salah satu tugas pegawai adalah melakukan kegiatan administrasi, dimana kegiatan tersebut dilakukan di sebuah tempat yang biasa disebut dengan kantor. Sebagai tempat kegiatan administrasi, ruang kantor memerlukan tatanan yang rapi dan teratur agar para pegawai dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan nampak lebih berwibawa yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Kinerja itu lahir tidak semata-mata disebabkan oleh pengembangan pegawai, oleh insentif, tetapi dapat pula disebabkan lingkungan kerja, sehingga segala sesuatu menimbulkan keinginan dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu ada beberapa masalah yang menyangkut lingkungan kerja ini, yang diperlukan suatu tindakan *office management* yang baik, sebab di satu pihak untuk pembinaan personil pegawai dan di pihak lain guna meningkatkan hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul:

“Korelasi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara”

### ***Rumusan Masalah***

Apakah ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara?

### ***Tujuan Penelitian***

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara.

3. Untuk mengetahui korelasi lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara.

### ***Manfaat Penelitian***

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap ilmu administrasi khususnya mengenai lingkungan kerja fisik kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam usaha menambah pengetahuan guna meningkatkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berguna bagi kemajuan bangsa dan negara.
2. Sebagai bahan masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas lingkungannya.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Lingkungan Kerja***

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan .

Lebih lanjut diungkapkan oleh Sedarmayanti (2003:1) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### ***Lingkungan Kerja Fisik***

Sedarmayanti (2003:21), mengungkapkan “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

### ***Lingkungan Kerja non-Fisik***

Menurut Sedarmayanti (2003:31), “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.”

### ***Kinerja Pegawai***

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:223), “Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Secara definitif Bernadin & Russell (dalam Sulistiyani & Rosidah 2003:223) menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Simamora (2004:327) kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Dewasa ini, kinerja diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil (Berman, dalam Keban, 2008:209)

Kinerja pegawai didefinisikan Rue dan Byars (dalam Keban, 2008:01) adalah sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*), oleh karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Arsyad (2003:66) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah manifestasi perilaku pegawai pada waktu sedang bekerja. Lebih lanjut dijelaskan oleh Bambang Kusrianto & Mangkunegara (2007:9) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga serta satuan waktu.

Kinerja merupakan dasar penilaian terhadap hasil kerja individu dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana yang sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Namun hal ini bukanlah hal yang mudah untuk dicapai, karena demikian banyaknya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

### **Evaluasi/Penilaian Kinerja**

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan oleh Megginson (dalam Mangkunegara, 2007: 69) adalah sebagai berikut: “Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Sikula (dalam Mangkunegara, 2007: 69) mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”

Dari pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk

menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan (Mangkunegara, 2007: 10)

### ***Tujuan Evaluasi/Penilaian Kinerja***

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dan evaluasi kinerja adalah sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto (dalam Mangkunegara 2007:10) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### ***Manfaat Penilaian Kinerja***

Sedarmayanti (2010: 264) menyatakan terdapat beberapa manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil.  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi  
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi.  
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

### ***Aspek-aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja***

Umar (dalam Mangkunegara 2007:18) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab
10. Pemanfaatan waktu kerja

Selanjutnya menurut Robbins (2002:20) hakekat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut yaitu:

1. Kemampuan bekerja sama; yaitu kemampuan seorang pegawai bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu mutu dari pekerjaan yang dihasilkan / baik atau tidaknya mutu yang dihasilkan.
3. Kemampuan teknis, merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai baik didapatkan melalui kursus ataupun dengan hanya mencoba-coba.
4. Inisiatif, yaitu ide inovatif dan bertindak proaktif dan bukan sekedar berpikir suatu tindakan di masa datang.
5. Semangat, yaitu kecenderungan pegawai untuk bekerja lebih keras dengan adanya pemberian penghargaan untuk memotivasi pegawai.
6. Daya tahan/Keandalan, merupakan kemampuan untuk memberikan jasa seperti yang dijanjikan dengan akurat dan terpercaya sesuai yang diharapkan yang tercermin dari ketepatan waktu layanan yang sama untuk semua orang dan tanpa kesalahan.
7. Kuantitas pekerjaan, yaitu menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.

### ***Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai***

Albert dalam Handoko (1996:294) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang mana salah satunya disebutkan adalah faktor eksternal yaitu: “kondisi di luar organisasi maupun yang ada di dalam organisasi yang berupa faktor di luar diri anggota. Faktor-faktor itu yakni; keadaan organisasi lain, kondisi lingkungan kerja yang berupa kondisi fisik maupun kondisi sosial organisasi yang bersangkutan serta tuntutan anggota masyarakat di luar organisasi”

Anoraga (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2008:159) menyatakan salah satu faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja adalah lingkungan atau suasana kerja yang baik dan lebih lanjut lagi disebutkan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:160) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja yang ergonomis. Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja dikemukakan oleh Manullang (1991:38) yang menyatakan bahwa kondisi-kondisi yang menyenangkan terutama dalam waktu jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja. Peralatan kerja yang baik, ruang yang nyaman, perlindungan keamanan, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, kebersihan terjaga, bukan saja akan menambah semangat kerja, tetapi juga merupakan salah satu faktor penyebab meningkatnya efisiensi.

#### ***Definisi Konseptual***

##### ***1. Lingkungan Kerja Fisik***

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### ***2. Kinerja Pegawai***

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### ***Definisi Operasional***

Indikator - indikator dari independen variabel dan dependen variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

1. Lingkungan kerja fisik (  $x$  ), diukur melalui indikator sebagai berikut :
  - a. Tempat bekerja
  - b. Fasilitas
  - c. Kebersihan
  - d. Pencahayaan
  - e. Suara
2. Kinerja pegawai (  $y$  ), diukur melalui indikator sebagai berikut :
  - a. Kemampuan bekerja sama
  - b. Kualitas pekerjaan

- c. Kemampuan teknis
- d. Inisiatif
- e. Semangat
- f. Daya tahan/kehandalan
- g. Kuantitas pekerjaan

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan menggunakan analisa kuantitatif. penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan sebab akibat atau kausal antara variable lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dengan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:90), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2006:108), mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subyek atau elemen yang ada dalam wilayah penelitian”

Wilayah penelitian atau batasan penelitian biasanya disebut dengan populasi. Populasi dibutuhkan agar penelitian dapat diarahkan atau fokus pada obyek yang sebenarnya, sehingga dapat diperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

Menurut Hadi (2004:57) menyatakan bahwa “Populasi secara sederhana, yaitu jumlah keseluruhan unit analisis, yaitu obyek yang akan diteliti disebut populasi (*universe*)”.

Suatu penelitian membutuhkan data. Untuk penelitian yang bersifat kuantitatif data dapat diambil secara keseluruhan dengan cara sensus (Hariwijaya dan Triton, 2008:65). Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 42 orang.

### **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :  
Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :



- a. Observasi, yaitu pengamatan langsung di lapangan
- b. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.
- c. Dokumentasi

### **Alat Pengukur data**

Sesuai dengan gejala yang dihadapi, maka alat ukur yang akan digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008:107) skala *Likert* dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Mengenai jenjang skor untuk indeks, Singarimbun dan Effendi (2011:110) menyatakan “Biasanya seorang peneliti menginginkan *range* yang cukup besar, sehingga informasi yang terkumpul lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Semakin besar jawaban, semakin besar kemungkinan yang terjadi”.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Sugiyono (2008:107) bahwa jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor      | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor                    | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor           | 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/ diberi skor        | 1 |

### **Analisis Data**

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Korelasi *Product Moment*” dengan menggunakan *software* analisis SPSS. Rumus koefisien korelasi sendiri dapat dijabarkan sebagai berikut: (Sugiyono 2008:212)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- |           |   |  |
|-----------|---|--|
| <i>r</i>  | = | koefisien korelasi antara gejala <i>x</i> dan <i>y</i> |
| <i>n</i>  | = | banyaknya responden                                    |
| <i>xy</i> | = | jumlah product dari <i>x</i> dan <i>y</i>              |

$x$  = lingkungan kerja  
 $y$  = kinerja pegawai

Lalu untuk mengetahui besar sumbangan variabel X terhadap variabel Y digunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

## HASIL PENELITIAN

### *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa “instansi vertikal Kementerian Agama terdiri atas kantor wilayah Kementerian Agama provinsi dan kantor Kementerian Agama kabupaten/kota.” Dan kemudian pada pasal 6 disebutkan “Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (2) berkedudukan di kabupaten/kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.” Dan Pasal 7 menyebutkan “Kantor Kementerian Agama mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan peraturan perundang-undangan”.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara sendiri mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur dan peraturan perundang-undangan. Adapun visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu:

**“Mewujudkan Pelayanan Prima dalam bidang Agama dan Pendidikan Keagamaan”**

Sementara misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara antara lain:

1. Menyelenggarakan kegiatan teknis dan administrasi ketatausahaan
2. Meningkatkan pemberdayaan lembaga keagamaan
3. Memperkokoh kerukunan hidup antar ummat beragama
4. Meningkatkan kualitas pelayanan ibadah dan pembinaan ummat
5. Melaksanakan pendidikan pada Madrasah dan pendidikan agama pada sekolah umum
6. Meningkatkan peran serta lembaga sosial dan lembaga pendidikan keagamaan yang tumbuh dalam masyarakat.
7. Melaksanakan pemberdayaan Akat dan Wakaf.

### *Pembahasan*

Berdasarkan hasil analisis dengan teknik Korelasi *pearson product moment* dengan mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar **0,432**. Hal tersebut

menjelaskan kepada kita bahwa korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara dinyatakan cukup dengan kata lain, kedua variabel tersebut cukup memiliki keterkaitan. Sedangkan besar sumbangan koefisien determinan atau koefisien penentu sebesar 18,66% dan sisanya 81,34% ditentukan oleh variabel lain.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil penelitian dapat dibahas lebih lanjut mengenai data yang diperoleh dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara selaku responden.

#### Lingkungan Kerja Fisik

##### 1. Tempat Bekerja

Mencakup lingkungan langsung yang berhubungan dengan pegawai dimana pekerjaan dilakukan. Dari hasil penelitian, kondisi tempat bekerja termasuk kategori baik atau terawat. Hal ini berarti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara telah melakukan perawatan tempat bekerja yang baik namun berdasarkan hasil penelitian masih memerlukan perluasan pada ruang kerja.

##### 2. Fasilitas

Berbagai fasilitas diperlukan dalam suatu kantor untuk memberi kenyamanan dalam bekerja, fasilitas ini dapat berupa fasilitas kesehatan seperti kamar kecil atau ruang cuci muka serta alat bantu pekerjaan dalam kegiatan perkantoran seperti komputer, printer, dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kondisi fasilitas pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk pada kategori baik atau terawat dan kelengkapannya sendiri dapat dikatakan cukup lengkap.

##### 3. Kebersihan

Dalam suatu lingkungan kerja, kebersihan diperlukan untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran bekerja. Kebersihan yang dimaksud, selain kebersihan gedung juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor. Berdasarkan hasil penelitian, kebersihan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk pada kategori baik begitu juga dengan pemeliharaan kebersihannya termasuk dalam kategori baik.

##### 4. Pencahayaan

Pencahayaan berasal dari pencahayaan alami maupun pencahayaan buatan yang sebaiknya diatur tidak terlalu gelap atau terang sehingga tidak mengganggu pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, pencahayaan termasuk pada kategori baik atau tidak menyilaukan pegawai serta

pencahayaan juga mendukung kelancaran pegawai dalam bekerja. Hal ini berarti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara telah menerapkan sistem pencahayaan yang baik.

5. Suara

Suara yang gaduh jarang merupaka kantor yang efisien. Suara yang gaduh tidak menyenangkan dan menimbulkan kekacauan dan suara gaduh dapat menyebabkan kesulitan memusatka pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik. Suara ini dapat berasal dari dalam kantor maupun dari luar kantor itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian, suara dari dalam tempat bekerja termasuk dalam kategori baik atau tidak mengganggu pegawai saat bekerja demikian halnya dengan suara dari luar tempat bekerja juga termasuk dalam kategori baik atau tidak mengganggu pegawai saat bekerja.

### Kinerja Pegawai

1. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan seorang pegawai bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan bekerja sama termasuk dalam kategori baik dimana pegawai mampu bekerja sama baik dengan sesame rekan kerja demikian pula dengan dengan atasannya.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan yang dihasilkan/baik atau tidaknya mutu yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian, kualitas pekerjaan termasuk dalam kategori sangat baik. Baik dari segi standar pekerjaan yang telah dipenuhi maupun dari tingkat kesalahan dalam bekerja yang rendah

3. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai baik didapatkan melalui kursus, pelatihan atau *training* maupun coba-coba. Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan teknis termasuk pada posisi sangat baik dimana pegawai telah sangat memahami tupoksi serta kemampuan teknis/ keterampilan pegawai juga sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu ide inovatif dan bertindak proaktif dan bukan sekedar berpikir suatu tindakan di masa dating. Berdasarkan hasil penelitian, inisiatif pegawai termasuk dalam ketegori baik diamana pegawai proaktif melaksanakan tugas yang diberikan serta bersedia membantu rekannya bila mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

5. Semangat

Semangat yang dimaksud adalah kecenderungan pegawai untuk bekerja lebih keras, dapat dicapai dengan pemberian penghargaan untuk memotivasi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, semangat pegawai termasuk kategori sangat baik terlihat dari pegawai yang sangat menyukai pekerjaan yang diberikan serta banyak pegawai yang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

6. Daya tahan/kehandalan

Merupakan kemampuan untuk memberikan jasa seperti yang dijanjikan dengan akurat dan terpercaya sesuai dengan yang diharapkan yang tercermin dari ketepatan waktu layanan yang sama untuk semua orang tanpa kesalahan. Dari hasil penelitian, daya tahan/kehandalan termasuk dalam kategori baik dimana diketahui pegawai biasa menyelesaikan tugas dengan baik tanpa harus meminta bimbingan terus-menerus dari atasan serta pegawai juga selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

7. Kuantitas pekerjaan

Menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, kuantitas pekerjaan termasuk dalam kategori baik dimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang ditentukan.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa korelasi antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai cukup kuat sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja fisik cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Pada variabel Y (Lingkungan Kerja Fisik) dengan indikator-indikator yang diantaranya; Tempat bekerja, Fasilitas, Kebersihan, Pencahayaan dan Suara secara umum berada dalam kondisi yang baik namun memerlukan perluasan pada ruang kerja.
3. Pada variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan indikator-indikator yang diantaranya; Kemampuan bekerja sama, Kualitas pekerjaan, Kemampuan teknis, Inisiatif, Semangat, Daya tahan/Kehandalan dan Kuantitas pekerjaan secara umum dapat dikatakan baik.

### ***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyampaikan saran-saran yang mungkin berguna demi lebih meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu sebagai berikut:

1. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara telah menerapkan pengaturan Lingkungan Kerja Fisik yang baik sebagai penunjang dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk dilakukan perluasan ruang, yaitu 3,7 m<sup>2</sup> untuk tiap pegawai.
2. Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kutai Kartanegara turut dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik yang positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara garis besar dapat dikatakan kinerja pegawai sudah cukup baik. Disarankan untuk terus mempertahankan kinerja pegawai dan harus ditingkatkan lagi demi tercapai kinerja pegawai yang lebih berkualitas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metode Research*, Penerbit Andi: Yogyakarta
- Handoko, Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta
- Hariwijaya, M. dan Triton, 2008, *Pedoman Penulis Ilmiah Proposal dan Skripsi*. Penerbit ORYZA: Yogyakarta
- Keban, Yeremias T, 2008, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Public Konsep Teori Dan Isu*, Gava Media: Yogyakarta
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama: Bandung
- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 3, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga: Jakarta
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta: Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta: Bandung

#### **Dokumen- dokumen :**

- Anonim, *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*