

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA SAMARINDA

Ayu Retno Triastuti¹, H.M.Z. Arifin², Dini Zulfiani³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besar hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi indikator dari variabel lingkungan kerja (X) yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, hubungan kerja, dan keamanan kerja. Kemudian variabel indikator kinerja pegawai (Y) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yang berjumlah 82 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research), observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala likert. Data dikumpulkan melalui kuesioner diolah dengan teknik analisis korelasi pearson product moment. Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan yaitu hasil hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah sebesar 47,5% pada tingkat α 0,05. Dan termasuk dalam kategori hubungan yang sedang. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam upaya menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti undang-undang pokok kepegawaian sebelumnya. Kehadiran UU ASN ini diharapkan mampu

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

memperbaiki manajemen pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik karena ASN tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan ASN sebagai profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karir terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia.

Bagi suatu organisasi, khususnya instansi pemerintahan, masalah kinerja pegawai adalah masalah yang selalu diperbincangkan dan tidak ada habis-habisnya. Seperti yang kita lihat dan rasakan bahwa beberapa aparatur pemerintah yang ada di pemerintahan mempunyai kinerja yang belum sesuai dengan hasil yang diharapkan atau menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan. Adapun dari beberapa kasus menunjukkan bahwa para pegawai kurang memperhatikan jam kerja yang mana seringkali datang terlambat dan meninggalkan kantor sebelum jam dinas berakhir, sering menunda-nunda pekerjaan sehingga mengakibatkan lambatnya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Hal ini tentunya memiliki banyak faktor penyebab sehingga kinerja pegawai kurang ataupun tidak sesuai dengan harapan organisasi. Salah satu faktor penyebab tidak efektif dan efisiennya kinerja pegawai adalah ketidaknyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Sehingga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Kinerja pegawai tentunya harus diimbangi dengan lingkungan kerjanya. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada organisasi, maka dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kegairahan kerja pegawai. Sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk tentu kinerja pegawai akan menurun, karena pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, tertata baik, serta tidak bising dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di dalam organisasi dan berpengaruh terhadap kerja pegawai. Dengan pengaturan dan penataan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, sehat dan tertib sehingga komunikasi dan koordinasi kerja pegawai semakin lancar dan akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam menciptakan kenyamanan kerja, kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang

dapat mengganggu pendengaran sehingga mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu dari segi non fisik perlu perhatian terhadap terciptanya suasana kerja yang baik melalui hubungan kerja pegawai yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan hubungan psikis yang harmonis di antara pegawai sehingga tercapai suatu keterpaduan untuk mencapai suatu tujuan. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan di mana akan dapat mendorong semangat untuk bekerja.

Kota Samarinda sebagai ibukota provinsi Kalimantan Timur dengan luas administrasi berjumlah 718 km², penduduk yang berjumlah 812.597 jiwa dengan laju pertumbuhan penduduknya 5 s.d 7% setiap tahun (sumber: id.m.wikipedia.org). Maka mengingat pesatnya pertumbuhan jumlah penduduk Pemerintah Kota Samarinda harus menyelenggarakan administrasi kependudukan dengan sebaik-baiknya. Karena administrasi penduduk termasuk salah satu jenis pelayanan publik yang merupakan salah satu kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 Tentang Administrasi Kependudukan. Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penerbitan dalam penerbitan dokumen dan Data Kependudukan melalui pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Dalam struktur organisasi pemerintah daerah, instansi yang membawahi permasalahan ini adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah perangkat Pemerintah Kota Samarinda yang bertanggungjawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan. Berkaitan dengan hal tersebut, melalui observasi sementara pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda terlihat bahwa kinerja pegawai masih kurang dikarenakan:

1. Ada beberapa pegawai yang datang terlambat saat jam masuk kerja yang seharusnya datang pukul 08.00 namun kenyataan datang pada pukul 08.30 yang menyebabkan lambatnya pelayanan yang diberikan terhadap kebutuhan masyarakat.
2. Masih terdapat pegawai yang bekerja belum mengikuti SOP, contohnya pada pelayanan pembuatan kartu keluarga yang seharusnya memerlukan waktu 1-3 hari kerja namun selesai berminggu-minggu.
3. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kurang optimal dalam hal kuantitas karena disebabkan masih kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan yaitu komputer. Oleh karena itu SDM yang tersedia tidak dapat memaksimalkan kinerjanya karena mayoritas pekerjaannya ditunjang oleh komputer.
4. Dan dalam hal kualitas hasil kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil masih terdapat kesalahan kerja karena pegawai kurang teliti.

Adapun masih kurangnya aspek-aspek kinerja pegawai tersebut, penulis asumsikan berkenaan dengan lingkungan kerja sebagaimana yang dikemukakan Timpe (dalam Pasalong, 2007:176) bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan dan perilaku manajemen, dalam penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bahwa atasan dan sebeliknya. Kemudian menurut Sedarmayanti (2011:28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, tata warna, luas ruangan dan lain-lain. Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda terlihat bahwa:

1. Kurangnya tatanan ruang kerja yang belum tertata dengan baik yang disebabkan oleh ruangan yang sempit pada ruang pelayanan yang dalam tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat banyak. Selain itu juga ruang kerja yang sempit menghalangi ruang gerak pegawai untuk saling berkoordinasi.
2. Adanya suara bising dan ramai dari masyarakat yang terdengar mengganggu konsentrasi saat bekerja.
3. Saat cuaca panas suhu udara di dalam ruangan terasa panas karena masih belum optimalnya pengaturan pendingin ruangan.
4. Kurangnya interaksi antara pegawai dengan atasan maupun antar sesama pegawai.

Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemui, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda".

Rumusan Masalah

Masalah merupakan hal yang dapat menimbulkan suatu pertanyaan, dan dari pertanyaan tersebut dicarikan solusi pemecahannya, dengan dasar hasil pengamatan sehingga tercapailah suatu tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini yaitu: "Berapa besar hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda?"

TEORI DAN KONSEP

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya

manusia yang sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia, menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa sumber daya manusia adalah kunci dan ujung tombak bagi suksesnya suatu perusahaan. Terdapat beberapa definisi-definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli. Adapun menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan Suberdaya Manusia

Tujuan yang hendak dijelaskan adalah manfaat apa yang akan diperoleh dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2005:13) bahwa pada dasarnya yang ingin dicapai dari manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisien, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya complain dari pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan.

Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya selain memiliki tujuan yang hendak dicapai manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran dan fungsi. Adapun menurut Rachmawati (2008:1) bahwa peran manajemen sumber daya manusia difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keunggulan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia lebih mengutamakan kesejahteraan pegawai salah satunya melalui pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan agar lebih kreatif dalam mengembangkan ide-ide dan mengeluarkan potensi yang dimiliki.

Lingkup Kerja

Lingkungan kerja merupakan determinan utama atas kinerja, dan lingkungan mendominasi hubungan antara strategi dan kinerja organisasi. Menurut Miftah Thoha (2007:34) bahwa seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya. Model expectancy, seperti halnya dengan banyak hampiran yang digunakan untuk memahami perilaku, menduga bahwa orang berperilaku itu menurut persepsinya terhadap dunia ini. Ini menunjukkan bahwa persepsi mengarahkan kepada suatu kemungkinan, dan hasil-hasil apa yang akan mengikuti pelaksanaan kerja tersebut.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan satu diantara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena pada kepribadian seorang karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh lingkungan yang ada ditempat kerjanya. Setiap karyawan atau pegawai mengharapkan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Adapun pendapat Alimsyah dan Pandji (2003:196) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi di dalam mana pekerjaan dilakukan. Misalnya udara yang jelek, lembab, ventilasi yang kurang baik, tempat gaduh, dan sebagainya. Lingkungan kerja yang seperti ini dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya karena setiap pekerja/pegawai menginginkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Jenis Lingkungan Kerja

Seiring dengan pendapat tersebut menurut Sutrisno (2009:126) lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pada umumnya perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang digunakan dan tata ruang yang diatur dengan baik dapat mempengaruhi lingkungan fisik tetapi pengaruh yang lebih besar dalam suatu kantor adalah kondisi fisik karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja Pegawai

Konsep Kinerja pada umumnya digunakan oleh seseorang untuk menggambarkan suatu pencapaian tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan atau. Ada beberapa pendapat tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Murphy dan Cleveland (dalam Pasolong, 2007:175), yang mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Hal yang juga diungkapkan Widodo (dalam Pasolong 2007:175) bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian definisi kinerja menurut Prawirosentono (dalam Pasolong, 2007: 176) dikatakan juga sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian Kinerja Pegawai

Sebelumnya telah dijelaskan mengenai definisi kinerja secara umum dan diketahui bahwa kinerja terdiri dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Adapun penulis ingin mengutip beberapa pengertian mengenai kinerja pegawai menurut para ahli. Menurut Keban (2004:1) kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang

cukup dalam rangka untuk meningkatkan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

Penilaian Kinerja Pegawai

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penilaian kinerja. Menurut Keban (2004:1) penilaian kinerja pegawai akan sangat berguna untuk melihat atau menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan, mendorong aparatur untuk lebih memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani serta untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun Keban (dalam Pasolong 2007:184) berpendapat, pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan public. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang dikemukakan Timpe (dalam Pasolong, 2007:176), menyebutkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan dan perilaku manajemen, dalam penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Definisi Konseptual

Untuk menghindari penafsiran yang keliru dari suatu kata atau kalimat sehubungan dengan penelitian ini, maka penulis menentukan suatu definisi konseptual. Hal ini dianggap perlu karena penafsiran atau persepsi yang salah menyebabkan penelitian ini lepas dari tujuannya. Maka definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik lingkungan kerja fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan dan warna, maupun

lingkungan kerja non fisik seperti kemanan dan hubungan kerja di dalam kantor.

2. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen). Teknik analisa data kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untu menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang digunakan peneliti sebagai berikut:

1. Library Research (penelitian kepustakaan), penulis mengadakan penelitian dengan terlebih dahulu mendatangi perpustakaan dalam rangka mengumpulkan bahan-bahan dan literature-literatur yang ada hubungannya dengan materi penelitian, yaitu membaca buku dan sumber-sumber bacaan lainnya yang relevan dengan topik penelitian.
2. Observasi yaitu penulis mengamati secara langsung pada objek penelitian, yaitu fenomena-fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan focus penelitian.
3. Kuesioner yaitu penulis mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dalam memperoleh jawabannya secara langsung.
4. Dokumentasi yaitu penulis mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara meneliti data-data berupa dokumen yang ada di instansi terkait.

Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan pengukuran analisis korelasi dengan menggunakan koefisien *product moment* dari Karl Pearson. Adapun Menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan

metode analisis korelasi Pearson *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y
Y = skor total tiap responden
X = skor tiap butir soal untuk setiap responden
n = jumlah responden

Selanjutnya untuk mengukur interpretasi dari korelasi tersebut atau dengan kata lain untuk mengadakan tes signifikan korelasi (signifikan r_s) maka penulis menggunakan taraf signifikan 5% atau dengan taraf kepercayaan 95% berarti dalam mengambil resiko salah dalam keputusannya sedikitnya 5%, atau benar dalam keputusannya sedikitnya 95% dengan ketentuan:

1. Jika harga r_{xy} lebih kecil (<) dari harga kritik r *product moment*, maka hipotesis alternatif (H_1) ditolak dan jelas tidak ada korelasi, atau tidak menunjukkan signifikan antara dua variabel.
2. Jika harga r_{xy} lebih besar (>) dari harga kritik r *product moment*, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan menunjukkan signifikan antara dua variabel dengan kata lain dua variabel mempunyai hubungan.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yang beralamat di Jalan Milono No.1 Samarinda. Dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pemerintahan di daerah, yang dilaksanakan dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 1983 Departemen dalam Negeri mulai melakukan pembenahan-pembenahan untuk meningkatkan mutu pelayanan disamping untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pelaporan vital seperti kelahiran, kematian, perceraian, pengakuan anak dan akta-akta catatan sipil dan standarisasi pelayanan sipil serta dikeluarkannya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 1983 tentang susunan organisasi dan tata kerja Kantor Catatan Sipil Kabupaten/Kotamadya maka Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Samarinda dibentuk. Dimana Kantor Catatan Sipil merupakan perangkat kerja pemerintah pusat di daerah dalam rangka pelaksanaan azas dekonsentrasi, karenanya urusan pencatatan sipil merupakan urusan pemerintah pusat. Sebagai realisasinya di Kota Samarinda didirikan Kantor catatan sipil Kotamadya Samarinda yaitu Kantor Catatan Sipil tipe B pada tanggal 1 September 1984 dengan kepala kantor yang pertama M. Yusuf Djafri BA yang menjabat sampai tahun 1986.

Analisis data

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan untuk melihat korelasi antara lingkungan kerja sebagai variabel bebas dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai korelasi antar nilai variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
- b. Menghitung besar atau kecil sumbangan variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Untuk itu maka diperlukan data-data nilai variabel X dan Y yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabulasi data pada halaman lampiran. Adapun tahapan atas langkah untuk menghitung korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda, yaitu:

- a. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat

H_o : Diduga tidak ada Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

H_a : Diduga ada Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

- b. Kemudian membuat Tabel Penolong untuk menghitung nilai korelasi (dapat dilihat pada lampiran)

Diketahui:	ΣX : 2815	ΣY : 3125
	ΣX^2 : 97385	ΣY^2 : 119673
	ΣXY : 107592	n : 82

Selanjutnya untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan teknik analisis Korelasi Pearson *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{82(107592) - (2815)(3125)}{\sqrt{\{82 \times 97385 - (2815)^2\} \cdot \{82 \times 119673 - (3125)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8.822.544 - 8.796.875}{\sqrt{(7.985.570 - 7.924.225) \cdot (9.813.186 - 9.765.625)}}$$

$$r_{xy} = \frac{25.669}{25.669}$$

$$r_{xy} = \frac{\sqrt{(61.345) \cdot (47.561)}}{25.669}$$

$$r_{xy} = \frac{\sqrt{2.917.629.545}}{25.669}$$

$$r_{xy} = \frac{25.669}{54.015,086}$$
$$r_{xy} = 0,475$$

Jadi, korelasi Pearson *Product Moment* pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar 0,475.

Korelasi Pearson *Product Moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq + 1)$. Apabila $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sempurna positif (sangat kuat).

Kemudian untuk mengetahui signifikan atau tidaknya atau tidaknya hasil koefisien korelasi rxy yang telah diperoleh, maka perlu dikonsultasikan secara langsung dengan melihat r *Product Moment* pada taraf kesalahan 5% yaitu 0,180. Diketahui nilai rxy hitung (0,475) > rxy tabel (0,180) maka terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian melalui persentase jawaban responden, peneliti dapat mengetahui bahwa dalam variabel lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan tolak ukur. Adapun indikator dari lingkungan kerja fisik terdiri dari: penerangan; sirkulasi udara; kebisingan; dan warna. Dari indikator-indikator tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu didominasi oleh indikator penerangan. Hal ini dikarenakan pegawai menganggap penerangan dalam ruang kerja mendukung dalam bekerja dan kondisi penerangan yang ada di ruang kerja sudah baik. Sedangkan indikator kebisingan dan sirkulasi udara merupakan indikator yang paling rendah. Hal ini dikarenakan suasana di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda cukup bising dan pegawai menganggap kebisingan dapat mengganggu ketenangan atau mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Selain itu pegawai merasa sirkulasi udara di dalam ruang kerja cukup, yang mana terlihat kurangnya pendingin ruangan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. dan pegawai menganggap pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja dapat memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan

Adapun lingkungan kerja non fisik terdiri dari: hubungan kerja; dan keamanan kerja. Dari indikator-indikator tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu didominasi oleh indikator keamanan kerja. Hal ini dikarenakan pegawai merasa tingkat keamanan di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sudah baik yaitu dengan terdapatnya petugas keamanan di kantor sehingga dalam melaksanakan

pekerjaannya pegawai merasa tenang , selain itu pegawai juga menganggap faktor keamanan dan keselamatan kerja sangat penting dalam bekerja.

Kemudian mengenai variabel kinerja pegawai, peneliti menggunakan tiga indikator dari kinerja pegawai yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari ketiga indikator tersebut dapat diketahui bahwa indikator kualitas kerja merupakan indikator yang paling dominan. Hal dikarenakan pegawai selalu memeriksa terlebih dahulu hasil pekerjaannya sebelum menyerahkan kepada pimpinan atau masyarakat, pekerjaan yang dihasilkan pegawai mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, pegawai jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pegawai tidak pernah menerima keluhan dari masyarakat atas kualitas kerjanya. Sedangkan indikator ketepatan waktu merupakan indikator yang paling rendah. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, pegawai kadang-kadang menunda menyelesaikan pekerjaannya, dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat pegawai kadang-kadang tidak tepat waktu, pegawai kadang-kadang menerima keluhan dari masyarakat dalam hal menunggu lamanya pekerjaan yang diselesaikan, pegawai sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari rekan kerjanya, dan pegawai menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diketahui hasil analisis pengujian dari koefisien korelasi Pearson Product Moment menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dimana diperoleh nilai koefisien sebesar 0,475 atau 47,5%. Dengan nilai r hitung (0,475) > r tabel (0,180) maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan korelasi yang cukup antara variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) .

Temuan penelitian mengenai adanya hubungan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2004:68) bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa terdapat adanya keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini jika lingkungan kerja yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, hubungan kerja, dan keamanan kerja diperhatikan dan dikembangkan dengan sungguh-sungguh, maka aspek lingkungan kerja ini akan mampu menciptakan suatu peningkatan kinerja bagi para pegawainya dalam hal kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat.

Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan korelasi yang cukup antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar

0,475 atau 47,5%. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai searah. Artinya, yaitu apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan pula kinerja pegawai. Hal ini membuktikan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan membuat pegawai merasa tenang dan aman dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan dapat memberikan peningkatan dalam kerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran-saran khususnya mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. Setelah melakukan pengumpulan data lapangan melalui observasi dan penyebaran kuisioner maka hasil penelitian tersebut dianalisis dan diuji dengan rumus koefisien *product moment*. Dari data-data tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*, diperoleh hubungan korelasi yang cukup antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda sebesar 0,475 atau 47,5%. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai searah. Artinya, yaitu apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan pula kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari indikator: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan warna, serta lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari indikator: hubungan kerja dan keamanan. Dari keenam indikator tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja didominasi oleh indikator keamanan kerja. Sedangkan indikator kebisingan dan sirkulasi udara merupakan indikator yang paling rendah.
3. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yang terdiri dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dari ketiga indikator tentang kinerja diketahui bahwa kualitas kerja merupakan indikator lingkungan kerja yang paling dominan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Sedangkan indikator ketepatan waktu merupakan indikator yang paling rendah.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda, selanjutnya penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja fisik, kondisi sirkulasi udara dan kebisingan di dalam ruang kerja dinilai masih kurang baik sehingga perlu adanya perbaikan, yaitu:
 - a. Pada kondisi sirkulasi udara, perlu ditambahkan pendingin ruangan (AC) pada ruangan yang menampung lebih banyak orang seperti ruang pelayanan dan membuat ventilasi yang sesuai dengan keadaan di dalam ruangan agar tidak terasa pengap sehingga memperlancar proses kerja pegawai.
 - b. Untuk kebisingan di lingkungan kerja perlu di atasi agar tidak mengganggu ketenangan dan konsentrasi pegawai dalam bekerja dengan cara mendengarkan musik pengiring yang berirama lembut sehingga meningkatkan semangat kerja dan mengurangi perasaan bosan pegawai dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kinerja pegawai dalam hal kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu diketahui bahwa kinerja pegawai sudah dalam kategori baik namun masih perlu ditingkatkan dalam bentuk, yaitu:
 - a. Dalam hal kualitas kerja, karena masih terdapat adanya kesalahan kerja maka hendaknya pemimpin perlu memantau dan melakukan penilaian hasil kerja pegawai secara rutin serta selalu mengingatkan pegawai untuk terus melayani masyarakat dengan baik dan berkualitas.
 - b. Dalam hal kuantitas kerja, karena masih terdapat pegawai yang sering menumpuk dan menunda pekerjaan maka hendaknya pemimpin lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai yang disesuaikan dengan target waktu yang ditetapkan dalam standar kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, mengingatkan pegawai agar lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
 - c. Dalam hal ketepatan waktu, maka hendaknya pimpinan lebih dapat mengawasi bawahan agar selalu mematuhi jam kerja dan memastikan bahwa jam kerja pegawai agar dapat digunakan untuk bekerja, sehingga penyelesaian dari pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan dan tidak menghambat proses pelayanan yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. *Nitisemito*. 2000. *Manajemen Personalia Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Aliminsyah, dan Padji. 2003. *Kamus Istilah Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aw, Suranto, 2005, *Komunikasi Perkantoran, (Prinsip Komunikasi Meningkatkan Kinerja Perkantoran)*. Yogyakarta: Media Wacana

- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM,
- Irianto, Jusuf. 2001. *Isu-Isu Strategis Pengembangan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, T Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Laksmi, dkk. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penaku
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Marbun, B. N. 2003. *Kamus Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor. Manajemen Perkantoran*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nuraida, Ida, 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisiun (Anggota IKIP)
- Pasolong, Harbani. 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Priansa Donni Juni, Garnida Agus, 2013. *Manajemen Perkantoran*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo,dan Husnan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CV. Haji Masagung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Baru
- Sinambela, Lijan Poltak.dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik. Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian (Editor). 2011. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif, Dan D&R*. Bandung: Alfabeta
- Sukoco, Badri Munir, 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS