

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

Mella Sary

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email : [Mellasary789@gmail.com](mailto:Mellasary789@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study is as follows: 1.) To find out and describe the work environment and employee performance at the office of the Regional Disaster Management Agency of Batanghari Regency. 2.) To analyze the influence of the physical work environment on employee performance in the office of the regional disaster management agency of Batanghari regency. The type of data required and collected in this study is quantitative data. The object of this research is Office of the Regional Disaster Management Agency Of Batanghari Regency. Sources of data in this study are Office of the Regional Disaster Management Agency Of Batanghari Regency., and Questionnaires and respondents to the office of the Batanghari district disaster management agency. Based on the results of the study obtained linear regression value that is  $Y = 1.518 + 0.511 X$ , with a value of R and a  $R^2$  value of 0.238 in the test t work environment affects employee performance in the office of the regional disaster management agency with a value of 3.447 and a significant value of 0.001. The conclusion in this study is that the physical work environment significantly affects employee performance in the office of the Regional Disaster Management Agency of Batanghari district this is evidenced by a significant value of  $0.001 < 0.05$  results coefficient of determination of 23.8% show the value of employee performance is influenced by the remaining physical work environment of 76.2% the value of employee performance is influenced or explained by other factors that are not studied. By this researcher.*

**Keywords:** *Work environment, Employee performance, Regional Disaster Management Agency*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan didalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas sebuah perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi. Begitu pula halnya pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batang Hari.

Setiap Karyawan membutuhkan ruang untuk melaksanakan pekerjaannya. Faktor penting yang turut menentukan kelancaran tugas adalah lingkungan kerja yang memadai yaitu lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang tenang, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, maupun musik yang merdu. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh pegawai pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi produktivitas pegawai yang diharapkan di setiap organisasi, bertujuan tidak lain ialah mengarah ke suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Dan dalam pencapaian itu perlu proses yang tepat dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan pegawai oleh pimpinan organisasi atau perusahaan, agar meningkatnya etos kerja yang berdampak pada kinerja pegawai, baik secara materiil maupun non-materiil. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non-material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam produktivitas dan kinerja kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2002 : 22) yang menyatakan bahwa telah umum diakui baik pakar maupun ahli praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan perlu dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya produktivitas kerja pegawai.

## Landasan Teori

### Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2015: 124) Lingkungan Kerja merupakan suatu lingkungan kerja dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjaankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Moekijat (2005:135) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan (Sudaryo, 2018:48):

1. Suhu
2. Kebisingan
3. Penerangan Mutu Udara

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Tika (2010 :121) Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2008:124), menyatakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan dapat diukur oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kesalahan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya menurut Sedarmayanti (2009: 51)

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

### **Hipotesis**

Dari pengamatan sementara dan uraian dari teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya di atas, maka penulis menentukan hipotesa sebagai berikut:

- Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara lingkungan kerja Fisik (X) terhadap Kinerja (Y)  
H1 : ada pengaruh signifikan (nyata) antara lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Kinerja (Y)

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Menurut Sugiyono (2018:9) Metode kualitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

### **Lokasi Penelitian**

Kantor Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari Jalan Abdu Majid Bujang (Arena MTQ) Muara Bulian.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80)

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2018:81).Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono(2017:85).

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan dua cara adalah sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan.
2. Penelitian lapangan yang artinya penulis langsung mengadakan Penelitian kelapangan dengan menggunakan berbagai cara yaitu :
  1. Observasi
  2. Kuesioner

### Alat Pengukuran Data Skala

Tabel 1. Pengukuran Data Skala

Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Skor
Sangat Baik	Sangat Tinggi	Skor 5
Baik	Tinggi	Skor 4
Cukup Baik	Cukup Rendah	Skor 3
Tidak Baik	Tidak Rendah	Skor 2
Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Skor 1

### Teknis Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Menurut Umar (2014:23) analisis deskriptif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

#### Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013:8) Analisis Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) yaitu dengan membandingkan tabel dan thitung. Langkah-langkah pengujian t.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2018:99) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil yang telah diolah terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.765	.237		3.266	.002
	Lingkungan Kerja	.643	.084	.604	7.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b.x$$

$$Y = 0,765 + 0,643$$

Uji regresi linear sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstantanya positif sebesar 0,765 menunjukkan pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik. Jika variabel lingkungan kerja fisik naik maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,643 yang artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin positif dan baik pula kinerja karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

## 2. Uji t

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Analisis Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.765	.237		3.266	.002
	Lingkungan Kerja	.643	.084	.604	7.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7.609 > 2,024$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka ha ini berarti  $H_a$  diterima dengan kata lain bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.602 <sup>a</sup>	.438		.484	.20256

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil ini menunjukkan bahwa 0,438% atau 43,8% menunjukkan nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya sebesar 56,2% nilai kinerja karyawan dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi, disiplin, kepemimpinan, kompensasi, dan lain sebagainya.

## **Analisis Lingkungan Kerja Fisik Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari**

Lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai lingkungan kerja fisik sebesar 168,2 jika dilihat pada rentang skala yaitu 168-200 artinya hipotesis mengenai lingkungan kerja fisik dapat diterima dari enam indikator yang digunakan untuk mengukur

lingkungan kerja fisik, karyawan menempatkan indikator Suhu udara sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 182 dan indikator suara/kebisingan yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 161,5.

#### ***Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari***

Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari dinilai tinggi oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai kinerja karyawan 166,3 jika dilihat pada rentang skala yaitu 163-167 artinya hipotesis mengenai kinerja karyawan dapat diterima. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, pegawai menempatkan indikator kinerja yang terkait dengan kualitas sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 172 dan indikator kinerja yang terkait dengan Ketepatan Waktu yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 161,5.

#### ***Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari***

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS 20 diketahui persamaan model regresi yaitu  $Y = 0,765 + 0,643X$ . Dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari. Kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,643, artinya setiap terjadi kenaikan pada lingkungan kerja fisik sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari mengalami peningkatan 64,3%.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mila yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 43,8% dan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu pelatihan motivasi, disiplin, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

#### **SIMPULAN**

1. Lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari
2. Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari dinilai tinggi oleh karyawan
3. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Almaududi, Said dkk (2021). *Pengantar Bisnis*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Ahyar, Agus (2007), *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, M S. P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Moekijat, 2005. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju:Bandung.
- Nitisemito, Alex S.2015, *manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia. Edisi ke empat*, penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistik dan Sosial*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Sugiyono, Prof.Dr. (2018), *Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sudaryo, Yoyo (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta:Andi
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Gava Media
- Suwatno (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.