

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAPA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA JAMBI

JURNAL

**RISKY WAHYUDI
19.11.212
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the work environment on employee performance at the Jambi City Youth and Sports Department. This research contains two variables, namely variable X (Work Environment) and variable Y (Employee Performance). This research uses a quantitative approach with descriptive research methods. The population in the study were employees at the Jambi City Youth and Sports Department with a population of 38 people and in this study the sample obtained was 38 employee respondents.

Data collection techniques use interviews, questionnaires, documentation and observation. Data analysis is simple linear analysis. The results of the correlation analysis research show that there is an influence on the work environment and employee performance at the Jambi City Youth and Sports Service office. This can be seen by the correlation coefficient value of t calculated at 4.155 with a calculated Sig. t of 0.000, at a significance level of 0.05, if t calculated is greater than t table then H_0 is rejected and H_a is accepted for Performance is declared rejected and the alternative hypothesis reads there is an influence of the work environment on employee performance which is declared acceptable.

Thus, the conclusion in this research is that there is an influence of the work environment on employee performance which is accepted. So the work environment has an influence of 38.1% on employee performance at the Jambi City Youth and Sports Office. Meanwhile, the remainder is $100\% - 38.1\% = 61.9\%$, caused by other variables.

Keywords: Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan antara perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan disegala

bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia berfungsi yang penting, dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber

daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemelihara, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi (Bangun, 2012) bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dinilai dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang ada di dalam organisasi ataupun di dalam instansi kerja (Hasibuan, 2013).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang bersumber di suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan

ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja yang baik dari karyawan (Any, 2013)

(Bangun, 2012) Mengemukakan bahwa “kinerja (*porformance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja yang karyawan berikan.” (Subroto, 2017) kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk menyelesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahui pengukuran kinerja yang tepat.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut (Jufrizen, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang

kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja.

Dinas pemuda dan olahraga yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan merupakan karyawan pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintah, berdirinya Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi sejak tahun 2009 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan pemuda dan olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Kota Jambi secara menyeluruh dan merata.

Berdasarkan hasil riset awal pada dinas pemuda dan olahraga Kota Jambi terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Kinerja seorang pegawai terhadap instansi pemerintah sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi pemerintah ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerjanya. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari instansi pemerintah. Kinerja mempunyai arti penting bagi perusahaan, kinerja sangat berpengaruh dalam progres dalam lembaga pemerintah, baik buruknya instansi

pemerintah ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai maka semakin meningkat hasil yang diperoleh instansi pemerintah. Begitu pun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan maka semakin menurun hasil yang diperoleh.

Kemudian dapat diperoleh beberapa masalah lain yang terlihat seperti lingkungan kerja pegawai yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan. Dinas pemuda dan olahraga Kota Jambi terlalu sepi dan ruang kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu lama. Lingkungan kerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan di tempat kerja masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan pekerja terganggu.

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswandi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Sejalan dengan hal tersebut Moncar Widaryanto mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi.”**

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitsemito & Arida 2012) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan”. Sedangkan (Wibowo, 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Adapun (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang

dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dan ada pula (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

B. Kinerja Pegawai

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut (Arianty, 2015) kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Menurut (Gultom & Arif, 2017) Kinerja adalah pengukuran sebuah kegiatan dalam mencapai target/tujuan yang telah

ditetapkan. Apakah kegiatan tersebut dikerjakan lebih baik dari hari sebelumnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Andayani & Tirtayasa, 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Adapun (Jufrizen, 2017) kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan peranannya di dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya. Dan ada pula (Wibowo, 2016) mengemukakan kinerja atau

performance adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Juliandi, 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti

memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga

Kota Jambi di Jl. A. Syarnubi RT 08 Kel. Wijayapura Kecamatan Jambi Selatan 36122. Waktu penelitian selama kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan November sampai Desember 2022.

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi. Output dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai regresi yang tertera pada tabel.

Tabel 31 Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	0,381	0,359	1,62643
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.618. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota jambi.

2. Uji Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi. Output dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera pada table 32

Tabel 32 Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	0,381	0,359	1,62643
a. Predictors: (Constant), Lingkugan Kerja				

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.618. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan

cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk menghitung Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi. Berdasarkan koefisien korelasi dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0.618)^2 \times 100\% \\ &= 0.381 \times 100 \\ &= 38.1\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 38.1% terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 38.1\% = 61.9\%$, disebabkan oleh variabel lainnya.

4. Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut langkah-langkah pengujiannya :

Ho : Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi

Ha : Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi. Pengolahan dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013:17) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Jika angka probabilitas $sig > 0.05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika angka probabilitas $sig < 0.05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 33
Uji T Hipotesis

Model Summary					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,570	3,134		4,011	0,000
Komunikasi	0,320	0,077	0,618	4,155	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Primer, 2023

a) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 4.155 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi.

b) Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel

Berdasarkan tabel output SPSS Statistic Version 25 "*Coefficients*" diatas diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4.155. Karena nilai t hitung $>$ t tabel 1.70113, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tingkat Signifikansi 5% atau 0,05

$$\begin{aligned} Df &= n-k \\ Df &= 30-2 \\ &= 28 \end{aligned}$$

t tabel adalah 1.70113 (lihat tabel)

t hitung adalah $4.155 >$ t tabel 1.70113.

Berdasarkan semua pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi dan sesuai dengan hipotesis awal.

PEMBAHASAN

1. Lingkungan Kerja di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja terhadap 38 responden yang ada di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi yaitu suasana kerja masuk ke dalam kategori sangat setuju (66,6%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa suasana kerja yang digunakan 66,6 disetiap ruang kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi adalah bahwa pimpinan mampu memberikan petunjuk dengan jelas. Hubungan karyawan masuk dalam kategori sangat setuju (49,95%), hasil tersebut diperkuat dengan keadaan sebenarnya bahwa semua responden mampu merespon setiap lingkungan kerja dengan baik. Tersedianya fasilitas bagi karyawan masuk ke dalam kategori sangat setuju

(53,28%), hal ini dapat dijelaskan bahwa kebanyakan responden berpendapat sangat setuju karena sangat senang dengan fasilitas kerja yang sangat memadai demi menunjang pekerjaan. Penerangan masuk ke dalam kategori sangat setuju (56,61%), kategori baik tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pencahayaan yang cukup yang berasal dari sinar matahari pada siang hari, apabila terasa penerangan yang berlebihan karyawan tinggal menutup jendela dengan gordeng dan sudah cukup memadai. Sirkulasi udara masuk ke dalam kategori baik (53,28%), hal tersebut sudah sesuai dengan kondisi pertukaran udara ditempat anda bekerja sudah baik dan Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. Kebisingan masuk ke dalam kategori sangat setuju (53,28%), letak dinas yang jauh dari jalan protokol dan satu komplek dengan dinas pemerintahan lainnya menyebabkan tidak banyak

masyarakat yang berlalu lalang dengan kendaraanya, sehingga kebisingan tidak terlalu terdengar di area Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi sehingga mempengaruhi konsentrasi saat bekerja dan Suara bising ditempat kerja mengakibatkan pegawai tidak bisa mencapai target kerja. Bau tidak sedap masuk dalam kategori sangat setuju (76,59%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti, Bau Tidak sedap (Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap dan Terjaganya kebersihan ditempat kerja yang tidak menimbulkan bau tidak sedap). Keamanan masuk dalam kategori sangat setuju (43,29%) bahwa Keamanan (Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja Tingkat keamanan lingkungan kerja saya cukup tinggi untuk saat ini).

Jika dirata-ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja maka lingkungan kerja yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi masuk ke dalam kategori sangat setuju (66,6%), didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi dengan jumlah skor sebanyak 1079 atau rata-rata sebesar 134,87.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan Sangat Baik atas pelaksanaan lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik berupa suasana kerja, hubungan karyawan, tersedianya fasilitas bagi karyawan, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, Suasana Kerja dan Hubungan karyawan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasan, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi. Tersedianya fasilitas bagi karyawan, sangat menentukan kesegaran fisik karyawan yang sangat memadai demi menunjang pekerjaan. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Sirkulasi udara,

Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dan lain-lain sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan. Bau Tidak sedap, (Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap dan Terjaganya kebersihan ditempat kerja yang tidak menimbulkan bau tidak sedap). Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.

2. Kinerja Karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan terhadap 38 responden yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jmabi menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi memiliki kinerja yang sangat setuju (49,95%), dengan kecendrungan indikator yaitu kualitas dari hasil masuk ke dalam kategori setuju (49,95%), kuantitas kerja masuk ke dalam kategori sangat setuju (59,94%), tanggung jawab dari hasil masuk ke dalam kategori tidak setuju (56,61%), kerjasama dari hasil masuk ke dalam kategori sangat setuju (69,63%), dan inisiatif masuk ke dalam kategori sangat setuju (69,93%). Selanjutnya

hasil perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan yang telah dilakukan menunjukan bahwa sebanyak 21 responden menyatakan sangat setuju (69,93%). Yang menyatakan setuju sebanyak 8 (26,64%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 1 (3,33%) responden.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan dan perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi sudah baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja karyawan dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan kinerja lembaga tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Kualitas kinerja seorang karyawan sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan thitung sebesar 0,404 sedangkan ttabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0,819 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,404 > 0,819$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi. Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 5.22 sebesar 0,855 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 5.22 sebesar 0,381 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 38,1%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, persentase pengaruhnya sebesar 38,1% dan 61,9% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6 – 7), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja

karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap 38 responden yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerjanya sebesar 38,1% dan rata-rata kinerja karyawannya sebesar 61,9% masuk ke dalam kategori sangat setuju. Serta data dari hasil perhitungan kecenderungan menunjukkan bahwa sebesar 52% responden menyatakan lingkungan kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Jambi masuk dalam kategori sangat setuju 53,28%, setuju 43,29%, kemudian 3,33% menyatakan cukup setuju. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan

mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi dengan mengacu kepada hasil analisis koefisien determinasi untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden dan tabel rekapitulasi mempunyai skor sangat baik. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat pada tabel rekapitulasi mempunyai skor sangat baik. Berdasarkan analisis pengujian statistik T dengan melihat angka Sig.t hitung pada tabel *Coefficients* pada *IBM SPSS Statistics versi 25*. Didapat angka Sig.t hitung yang kurang dari angka probabilitas. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Hipotesis Alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Dan

Olahraga Kota Jambi. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 38.1% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti terhadap Instansi Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi bisa meningkatkan kembali kegiatan Lingkungan Kerja yang terjalin antar pegawai serta memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait tugas-tugas, supaya kinerja pegawai bisa dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik. Pada penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Jambi 38.1%, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, diharapkan ada peneliti lain yang meneliti mengenai variabel lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, R. (2021). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126–134.

- <https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Any, N. (2013). *Manajemen Event*. Alfabeta.
- Arianty, N. (2015). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Toolsools*, 5(2088–3145), 1.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya*. Erlangga.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erni, S., & Donni, P. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Refika Aditama.

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Haryono. (2016). *Siap Menghadapi Menstruasi dan Meopause*. Gosyen Publishing. Hasibuan, M. S. P. (2013). *Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Islamiyah. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Rsud Muntilan Kabupaten Magelang) *Skripsi Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1*.
- Jakfar. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis Edisi Revisi*.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The*

- National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Juliana, I., & Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press. Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kadarisma. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.