

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua

Munawir Lobubun*

*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 04 November 2023

Disetujui 31 Desember 2023

Keywords:

Lingkungan Kerja
Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to determine the influence of the work environment on the work productivity of the State Civil Apparatus at the Papua Province Civil Service Police Unit Office. Simple linear regression analysis techniques and hypothesis testing using SPSS version 21. The results of the study revealed that the work environment affects the work productivity of the State Civil Apparatus at the Papua Province Civil Service Police Unit office, meaning that the better the work environment, the work productivity of the State Civil Apparatus will increase.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua.. Teknik analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua, artinya semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara akan semakin meningkat.

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Alamat Korespondensi :

Munawir Lobubun

Program Studi Manajemen,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,

Jl. Beringin Entrop

E-Mail : munawirlobubun9@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia pada umumnya merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi karena Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan organisasi dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi akan berjalan dengan lancar. Sumber Daya Manusia dalam hal ini pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan adalah meningkatkan dan mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kerja.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas kerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja pegawai dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja pegawai. Seorang pegawai yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasilnya.

Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi

lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2009).

Edy (2012) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja dan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap pegawai menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari, seperti bagaimana perlakuan dari atasan, rekan kerja, bagaimana beban kerja yang diberikan, serta penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan lain sebagainya yang akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

Selanjutnya terdapat daya saing yang kurang begitu sehat dan hubungan dengan rekan kerja yang tidak begitu baik dimana kerjasama antar sesama rekan kerja di organisasi masih belum maksimal, sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak efektif yang dapat membuat atau mengakibatkan turunnya produktivitas kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua, untuk itu dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan lagi dalam lingkungan kerja.

Rumusan Masalah

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua

Tinjauan Pustaka

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri agar tercapai lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Hampir semua pegawai lebih senang bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, dimana mereka dapat bekerja dengan mitra kerjanya. Sedarmayanti (2004) mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi, situasi, dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi pada pegawai dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa kebutuhan afiliasi penting mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial. Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, pegawai dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim bersahabat dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Sementara itu Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya menyangkut kondisi organisasi tempat pegawai bekerja, tetapi yang lebih penting adalah karakteristik pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Prawirosentono (2002) terdapat beberapa manfaat dari penciptaan lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien,
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisiensi kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis,
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2013) produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Selanjutnya Soeprapto (2001) menjelaskan pengertian produktivitas dalam dua sudut pandang yang berbeda. Menurut pandangan filosofis, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan kualitas kehidupan, dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan masukan (*input*) yang digunakan, di mana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan, 2005).

Siagian (2002) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal, dimana hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

Metode penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana dalam penelitian ini dibahas pengaruh atau variabel yang satu dengan variabel yang lain. Model asosiatif bertujuan untuk mendeteksi seberapa jauh variabel-variabel pada suatu faktor terkait dengan variabel-variabel pada faktor lain berdasarkan koefisien regresi. Koefisien regresi ini akan menerangkan sejauh mana variabel tersebut berkorelasi sedangkan dalam pengujian hipotesis, regresi akan menunjukkan tingkat signifikan teruji tidaknya hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2004)

Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang bersumber dari hasil observasi, penyebaran angket dan hasil wawancara pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil publikasi dan yang tidak dipublikasikan, jenis data ini data kuantitatif antara lain laporan Produktivitas Kerja, profil organisasi dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara (interview)

Wawancara adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mendapatkan keterangan atau pendirian dari seorang responden dengan bercakap – cakap berhadapan muka dengan orang itu. Penulis akan mengadakan wawancara kepada seluruh pegawai. Dengan demikian penulis dapat mengumpulkan data atau informasi tentang suatu hal yang berkaitan dengan masalah yang di bahas nanti.

Questioner (Angket)

Questioner merupakan suatu daftar yang berisikan pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan atau berhubungan dengan masalah yang teliti. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, jurnal, laporan atau dokumen instansi dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua yang berjumlah 89 orang.

Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (sebagian data populasi). Selanjutnya dalam pengambilan sampel maka penelitian ini berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2002), bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sebaliknya jika subyeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10–15% atau 20–25% atau lebih.

Dengan demikian sampel yang ditetapkan bagi penelitian ini adalah seluruhnya yang berjumlah 89 pegawai.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

a. Uji validitas

Uji Validitas dengan menggunakan teknik korelasi *r product moment* dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan hubungan anatar variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan yakni mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan total skornya. Jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka setiap item pertanyaan yang digunakan adalah valid. Atau jika angka korelasi berada di atas angka kritis 0,30 maka item pertanyaan dikatakan valid Sugiyono (2008).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memiliki Alpha Cronbach > 0,60 Imam Ghozali,(2006:42)

2. Uji Hipotesa

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah lingkungan kerja (X), benar – benar berpengaruh terhadap variabel Produktivitas kerja \ (Y) secara terpisah atau parsial , dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan dan tingkat kesalahan 5 % (0,05). Apabila t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya apabila t hitung \leq t tabel maka hipotesis di tolak.

b. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dalam penelitian, yakni

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

- Y : Produktivitas Kerja
 a : Konstanta
 X : Lingkungan Kerja
 b : Koefisien regresi
 e : Standar eror 5%

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

Hasil Dan Pembahasan**Hasil Analisis Regresi**

Berdasarkan dengan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.429	.273		1.573	.119
Lingkungan Kerja	.143	.037	.238	3.895	.000

Berdasarkan hasil analisis linear sederhana pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,429 + 0,732X_1 + 0,143X_2 + e_i$$

Persamaan di atas memberikan implementasi bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,429 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua akan meningkat sebesar nilai konstanta yaitu sebesar 0,429 apabila variabel lingkungan kerja bernilai sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,143 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja dinaikkan satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua sebesar 0,143.

Hasil Uji Hipotesis**Uji-t**

Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,895 nilai sig (*p value*) sebesar 0.000. nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Dengan demikian nilai sig (*p value*) 0,000 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dari persamaan regresi sederhana di atas maka nilainya sebesar 0,949. artinya bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebesar 0,949 atau 94,9%, sedangkan sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model analisis yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua. hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,895 dengan nilai *value* sebesar = 0,000 dengan demikian nilai (*value* 0,000 < 0,05), maka hipotesis yang diajukan dapat diterima yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja. yang dibebankan, apabila lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif akan dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dalam bekerja oleh sebab itu lingkungan kerja harus baik, nyaman dan kondusif serta terjalannya komunikasi yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua, artinya semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara akan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Edyun Neti, Saputri,. 2012. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Pada CV. Mediatama Surakarta. Skripsi UMS, Surakarta.
- Nitisemito. Alex, S. 2000. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta ;Ed. 3. Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang, P. 2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : BPFE.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro