

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bea Dan Cukai Kota Cirebon

Hendry Octa Ismail

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

Email: hendry.octa@stiecirebon.ac.id

Dikirim : 01 Maret 2023

Diterima : 25 Juni 2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance at the Cirebon City Customs and Excise Office. This study used the accidental sampling method with a sample of 37 employees. Data collection is done by filling out a questionnaire for the work environment with employee performance. Furthermore, the collected data was analyzed using SPSS 26.0 for Windows with a significance level (α) of 0.05. The results showed that there was an effect of the work environment, judging from the t count value of the work environment variable (X) of 12,993 $\geq t_{table}$ (0.68188). And based on the F test the independent variable is 168,189 or there is an influence because the Sig level is 0.00 or less than 0.05 ($p < 0.05$) which means that the Work Environment variables together have a significant influence on Employee Performance. From these results, H_0 is rejected and H_a is accepted..

Keywords: Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode accidental sampling dengan sampel sebanyak 37 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner untuk lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan SPSS 26.0 for Windows dengan tingkat kemaknaan (α) 0.05. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja melihat dari nilai thitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar 12.993 $\geq t_{tabel}$ (0,68188). Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 168.189 atau ada pengaruh karena tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$) yang berarti variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2012). Menurut (Sarwoto, 1991) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut (Nitisemito, 2014) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sedrmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Dari hasil observasi peneliti di Kantor Bea dan Cukai Kota Cirebon mengenai lingkungan yang ada peneliti merasa tidak begitu baik sejak dari sisi pintu masuk, karena di depan gerbang pintu masuk merupakan tempat parkir kendaraan para pegawai seperti sepeda motor dan mobil yang kurang tertata rapi. Ruang antar divisi yang saling terkait terletak cukup jauh yang menimbulkan komunikasi antar atasan dengan bawahan kurang terjalin dengan baik, dan bagaimana kepala divisi tersebut dapat mengetahui secara langsung kinerja ataupun keluhan kesah yang dirasakan oleh pegawai yang lainnya.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Gitosudarmo (dalam Prakoso, Astuti dan Ruhana, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.

Sedangkan, menurut Menurut Robbins (2009) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti (2009) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Penerangan

- 2) Suhu Udara
 - 3) Warna Ruangan
 - 4) Spasial Ruang Kerja
 - 5) Keamanan Kerja
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- 1) Hubungan Kerja
 - 2) Suasana Kerja

Teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2010:87) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah: a. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. b. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih. c. Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama dalam terutama keamanan milik pribadi.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

2. Kinerja

Salah satu faktor penting yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi atau perusahaan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik pegawai bekerja. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Dari dua definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah artikan sebagai upaya, padahal kinerja diukur dari segi hasil sedangkan upaya mencerminkan energi yang dikeluarkan. Dalam buku Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan bahwa Kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Henry Simamora (20014:409) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: "Kinerja pegawai adalah tingkat terhadap perilaku kerja para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan".

Sedangkan pendapat Mutiara S. Panggabean (20012:66) berpendapat bahwa "kinerja pegawai adalah merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik dengan langkah-langkah yang sistematis". Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai secara periodik dengan langkah-langkah yang sistematis sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

C. METODE

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan definisi dari teknik pengumpulan data adalah: "Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data". Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Interview (Wawancara)

Peneliti melakukan wawancara kepada seluruh konsumen KemitraanIntinusa Mitra Jaya untuk mendapatkan informasi tentang fenomenayang terjadi. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, menurut Sugiyono (2017).Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan kepada responden secara langsung.Dalam penelitian ini kuesioner langsung diberikan kepada konsumen Kemitraan Intinusa Mitra Jaya yang berada diberbagai wilayah.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) mengartikan bahwa “Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamatai tidak terlalu besar.” Observasi dapat dibedakan menjadi participant observation (observasi berperan serta dan non participant observation (observasi non partisipan).

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sub Bab

Penelitian ini memiliki distribusi frekuensi yang meliputi 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel independent (Bebas) Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan variabel dependen (Terikat) adalah Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Bea dan Cukai Kota Cirebon.

1) Uji Fisher – Uji F (Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria pengujian :

Tabel 1 Uji F ANnova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.328	1	476.328	168.819	.000 ^b
	Residual	98.753	35	2.822		
	Total	575.081	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkugan_kerja

Dilihat dari hasil tabel diatas maka dapat kita ketahui bahwa uji F variabel bebas sebesar 168.189 atau ada pengaruh karena tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$) yang berarti variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



2) Uji t (secara parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 2 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.711	2.687		1.754	.088
	Lingkungan_kerja	.643	.050	.910	12.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti pengaruh signifikan jika H_1 diterima.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.:

- 1) Berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel bebas ini dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 91,0% ini artinya ada faktor lain sebesar 10,0% yang tidak masuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Cirebon dapat diterima. Jika Lingkungan Kerja ini menurun dan tidak baik maka akan dapat dipastikan target organisasi tidak akan terwujud.
- 2) Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dikarenakan kedua variabel memiliki nilai Sig < dari nilai 0,05.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai F_{hitung} sebesar $168.189 >$ dari nilai F_{tabel} 1,76. Artinya variabel Lingkungan Kerja merupakan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Kota Cirebon

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (2002). *Teori Motivasi dalam pendekatan psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: Jakarta Studio Press.
- Blanchard, P. N., & Thacker., J. W. (2010). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. New Jersey: Pearson Education.
- Deary, I. J., Bell, P. J., Bell, A. J., Campbell, M. L., & Fazal, N. D. (2004). Sensory discrimination and intelligence: Testing Spearman's other hypothesis. *The American Journal of Psychology*.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((edisi kes). Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, J. L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan; Ninuk Adriani, Ed.). Jakarta.
- Greenberg, J., Baron, R. A., & Grover, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.
- Kreitner, R., Kinicki, & Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mantis, R. ., & Jacson, J. (2010). *Personnel: contemporary perspectives and Applications*. West Publist Company.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource* (Terjemahan; D. Angelia, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, D. C. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mc Gregor, D. (2009). *The Human Side Enterprise*.
- Mc Shane, S. L. &, Glinow, V., & Ann., M. (2008). *“Organizational Behavior”* (Fourth Edi). United



States of America: McGRAW-Hill International.

Nawawi, Hadari. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nawawi, Handari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Santrock, J. W. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Sugiyono, Prof., D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.

Sutermeister, & Robert A. (2003). *People and Productivity*. New York: Mc Graw Hill, Inc.

Syukri, A. F. (2015). *TINJAUAN SOSIO TEKNOLOGI ATAS PENERAPAN STANDAR PELAYANAN*. (November).

Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Jakarta: Rajawali Pers.