
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo

Reonaldi Syahputra¹, Robiyati Podungge², Agus Hakri Bokingo³

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³*

E-mail: riowossi10@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of the work environment (X) on employee productivity (Y). The data in this study were obtained by distributing questionnaires to employees at the Department of Public Housing and Residential Areas of Gorontalo City, so that the data in this study were primary data. The population in this study were 47 respondents. Sampling in this study is the entire population on the object of research. The sample in this study is the entire population of the research object. With a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on employee productivity at the Public Housing and Settlement Areas of Gorontalo City. The coefficient of determination or the number R square shows the magnitude of the influence of the Work Environment on Employee Work Productivity by 52.1% while the remaining 47.9% is influenced by other factors, namely work attitude, skill level, leadership, and entrepreneurship.*

Keywords: *Work Environment; Employees Work Productivity*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Data dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuisioner pada pegawai yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Perukiman Kota Gorontalo, sehingga data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Dengan Metode analisis analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R square menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan.*

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan orang atau individu yang dipekerjakan disebuah organisasi yang biasa disebut pegawai, pegawai merupakan kunci untuk berjalannya suatu instansi dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut. Hal ini dapat diperhatikan bahwa dalam dunia kerja dibutuhkan tenaga kerja yang mampu untuk menjalankan suatu aktivitas dalam organisasi tersebut.

Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi maupun instansi, Karena produktivitas merupakan suatu bagian yang dapat memberikan partisipasi pada pemerintah daerah, untuk itu instansi pemerintah harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja, kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memberikan rasa nyaman untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat di capai secara maksimal, seperti yang dikemukakan oleh Mubyarto (2001:1) Produktivitas kerja

merupakan suatu ukuran sampai mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan.

Dalam sebuah organisasi maupun instansi ada namanya lingkungan kerja dimana di dalamnya terdapat ada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya diperlukan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja, sejalan yang dikemukakan oleh Saydam (2000:2) lingkungan kerja sebagai "Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan, Oleh karena itu untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Menurut Lewa dan Subono (2005:2) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Begitupun lingkungan Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan kawasan Permukiman Kota Gorontalo para pegawai yang bekerja didalam kantor tersebut diwajibkan supaya dapat memberikan pelayanan secara maksimal dengan baik kepada masyarakat khususnya para Konsumen. Masing-masing Pegawai dalam kantor tersebut diberikan kepercayaan dan tanggung jawab oleh atasan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya setiap hari, Misalnya menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan rapi, memberikan hasil kerja yang memuaskan, teliti dalam menjalankan tugas, disiplin serta bertanggung jawab. Maka dari itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik, fasilitas kantor yang cukup memadai supaya membantu mengurangi kejenuhan bagi para pegawai, sehingga para pegawai tersebut dapat lebih bekerja secara produktif dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi awal serta wawancara dengan pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo yang menjadi permasalahan yaitu, masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan karena fasilitas dalam kantor tersebut masih kurang sesuai dengan jumlah pegawai seperti komputer, masih ada pegawai yang kurang mampu dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan rapi hal ini dikarenakan fasilitas kantor seperti AC (*Air Conditioner*) kurang dingin dibandingkan dengan ruangan yang cukup besar dan jumlah pegawai dalam satu ruangan itu lumayan banyak sehingga suhu udara oleh AC itu dapat membuat pegawai gerah sehingga dapat membuat pegawai tidak nyaman dan tentunya jika pegawai merasa tidak nyaman otomatis mempengaruhi produktivitas kerja mereka, masih kurangnya usaha pegawai dalam meningkatkan hasil yang dicapai karena hubungan antara pegawai satu dengan yang lain kurang kompak sehingga diduga berpengaruh pada produktivitas kerja, masih terdapat pegawai yang kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan hal ini dikarenakan suasana kerja seperti tata ruang dalam ruangan tersebut kurang tertata rapi dan kurang bersih sehingga mempengaruhi semangat kerja.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2014:104) Untuk mengukur produktivitas kerja pegawai diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- 3) Semangat kerja
Ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- 5) Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja seperti yang dijelaskan oleh Nitisemito (2000:22).

- 1) Suasana Kerja.
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan dapat ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja.
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

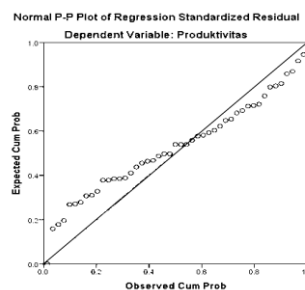
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, serta penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Sederhana, Uji T, Pengujian Koefisien Determinasi, Uji Reliabilitas, Uji Validasi, Serta Uji Normalitas Data.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan mengacu pada sebaran pola titik pada diagram P-Plot yang berdasarkan pada ketentuan; apabila pola menyebar sejajar dan berada di sekitar garis diagonal maka data dinyatakan normal, sebaliknya jika menjauh dan tidak mengikuti diagonal maka data dinyatakan tidak normal. Sebaran titik titik dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Diagram P-Plot

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebaran titik titik masih berada sejajar dengan garis diagonal dan penyebarannya dekat dengan garis. Sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal.

Model Regresi

Model hubungan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo dapat dijelaskan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

\hat{Y} = variabel terikat (produktivitas)

X = variabel bebas (lingkungan kerja)

α = konstanta

b = koefisien regresi

Sehingga jika diformulasikan menjadi $\hat{Y} = 20,303 + 1,352$

Model ini menunjukkan bahwa variabel Y memiliki nilai konstan sebesar 20,303 dan akan mengalami perubahan sebesar 1,352 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu satuan apabila dipengaruhi oleh variabel X.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk keperluan pengujian hipotesis, maka hipotesis penelitian diformulasikan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut;

H₀: Menunjukkan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

H_a: Menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Analisis hipotesis statistik menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan;

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Adapun nilai t_{tabel} berdasarkan tabel distribusi adalah 1,678 dengan nilai α 0,05 dan df 47 - 1 = 46. Berikut merupakan tabel yang menyajikan hasil t_{hitung}

Tabel 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20.303	12.471		1.628	.110
Lingkungan Kerja	1.352	.193	.722	6.996	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas
 Sumber: Data kuesioner diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,996 dengan tingkat signifikansi 0,000. Apabila dibandingkan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata

lain, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari α 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh yang diberikan sangat signifikan atau cukup berarti.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencerminkan besar pengaruh perubahan variabel independen dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. besarnya nilai r^2 berkisar antara $0 < r^2 < 1$. jika r^2 semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai r^2 dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.510	6.149

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data kuesioner diolah (2021)

Tabel di atas menunjukkan perolehan nilai R^2 atau R square yang senilai 0.521. Nilai ini mengindikasikan besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.521 atau jika dipersenkan sama dengan 52,1%. Sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan secara rinci dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja merupakan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena di lihat dari nilai yang di peroleh sebesar 0.521 atau jika dipersenkan sama dengan 52,1%. Sedangkan sisanya 47,9%. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dibandingkan faktor-faktor lain. Faktor lain yang dimaksud yakni di antaranya sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaaan (Nasron dan Astuti 2012). Ini berarti lebih dari separuh produktivitas pegawai ditentukan oleh kondisi lingkungan mereka bekerja.

Hasil ini turut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Harmon (2017), Yunanda (2016), Okaseh (2017), dan Ghafoor (2015) yang pada penelitiannya turut menemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian yang dilakukan di berbagai tempat dengan mengambil objek perusahaan swasta dan instansi pemerintah ini menyiratkan bahwa baik di organisasi profit maupun non-profit, kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh kesimpulan yakni terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi. Lingkungan kerja merupakan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena di lihat dari nilai yang di peroleh, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

SARAN

1. Instansi sebaiknya memperhatikan setiap penataan lingkungan kerja baik bagi pegawai yang berada di dalam kantor maupun pegawai yang bertugas di lapangan mencakup para fasilitator program. Terutama bagi para pegawai yang sering berada di lapangan, tentu memiliki resiko kerja yang lebih tinggi, sehingga butuh fasilitas yang lebih memadai terutama dari tingkat keamanan, dan juga pimpinan lebih tegas kepada para pegawai agar kiranya pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.

2. Pengadaan fasilitas kerja sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi. Pemetaan tim kerja juga mesti diperhatikan guna terciptanya hubungan kerja yang harmonis.
3. Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo kiranya agar lebih patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat menciptakan Produktivitas Kerja yang baik, dengan cara lebih memperhatikan standar kerja dan peraturan yang telah dibuat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait dengan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Handari. (1990). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Haji Masagung.
- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lewa, dan Subono. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Rafika Aditama.
- Mubyarto. (2001).*Prospek Otonomi Daerah Dan Perekonomian Indonesia Pasca Krisis Ekonomi*.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalía*. Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Robert, L. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber*.
- Sarwoto, B. (1997). *Kasus-kasus Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbitan IPWI.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Triton, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas*.