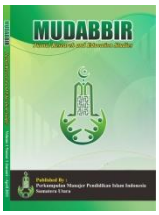
JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024

http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir



ISSN: 2774-8391

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN

Ida Wahyuni S[1], Mhd Dani Habra [2],Wan Dian Safina [3,] Sari Wulandari [4]

[1,2,3,4] Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan, Indonesia
Email: Wahyuniyuni1105@gmail.com[1] , mhddanihabra@umnaw.ac.id[2] , wandiansafina@umnaw.ac.id[3] , Sariwulandari@umnaw.ac.id[4]

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja secara partial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Populasi yang akan diteliti adalah pegawai Pengadilan Negeri Medan sebanyak 125 orang. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini berjumlah 95 orang. Tempat penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Medan. Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu bulan November 2021-April 2022. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Nilai konstanta (a) 6,390 dan b sebesar 0,843 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana Y = 6,390 + 0,843 X + e, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Hasil penelitian dengan uji secara parsial bahwa Nilai t-hitung > t-tabel (12,741 > 1,6614) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan maka Ha1 diterima. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,636 hal ini berarti 63,6% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya (100%-63,6%=36,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Keywords: *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Menurut Pra Riset yang dilakukan peneliti kepada 30 orang karyawan bahwa dengan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegadilan Negeri Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pra survey yang dilakukan peneliti bahwasannya didalam indikator Lingkungan Kerja masih ada pegawai yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan "Lokasi tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja" sebanyak 18 orang (54%) dan "Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan" sebanyak 25 orang (75%). Hal ini menunjukkan bahwasannya masih ada pegawai pada Pengadilan Negeri Medan 4 yang menyatakan lokasi Lingkungan Kerja yang belum menarik dan juga belum memiliki hubungan yang harmonis dan kekeluargaan pada Pengadilan Negeri Medan. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja pada pada Pengadilan Negeri Medan masih belum cukup memadai. Pada hasil data pra survey didalam indikator Kinerja pegawai bahwasannya masih ada pegawai yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan "Kualitas kerja yang baik harus melewati suatu proses tertentu untuk menciptakan hasil yang baik" sebanyak 24 orang (72%) dan "pegawai pada Pengadilan Negeri Medan memiliki Komunikasi yang baik antar pegawai" sebanyak 21 orang (68%). Hal ini menunjukkan bahwasannya pegawai pada Pengadilan Negeri Medan masih belum memiliki kualitas kerja yang baik karena belum melewati proses-proses tertentu dan pegawai pada Pengadilan Negeri Medan masih belum memiliki komunikasi yang baik antar pegawai. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas kerja yang masih belum baik dan juga para pegawai belum memiliki komunikasi yang baik antar pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Arikunto (2013), Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti sebagai persiapan dari kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan. Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode analisis

data yang digunakan penulis dalam menganalisis masalah yang ada dengan metode analisis data deskriptif dan kuantitatif, metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran dan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik 29 nonprobability sampling ini meliputi sampling systematic, sampling quota, sampling incidental, purposive sampling, sampling jenuh dan snowball sampling. Besarnya penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dicari dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah populasi yang termasuk dalam penelitian berjumlah 125 orang, Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini berjumlah 95 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,797, dimana nilai t-hitung > t-tabel (12,741 > 1,6614) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan maka Ha1 diterima. Sofyandi (2014) menyatakan bahwa lingkungan menempatkan tuntutan tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap produktivitas. Karena lingkungan menjadi kian kompetitif atau terjadinya perubahan teknologi, pemastian kinerja yang unggulmenjadi yang terpenting. Menurut Siagian (2014) indikator lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. 1. Lingkungan Kerja Fisik 78 Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: a. Lokasi kerja Lokasi tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan. c. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni

tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah. d. Tersedianya sarana angkutan Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik 79 Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan. b. Hubungan atasan dengan Pegawai Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing masing. c. Kerjasama antar Pegawai Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017). Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu: 80 1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikan pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. 4. Kuantitaas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. 5. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. 4. Kerja sama antar pegawai Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar

perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. 5. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi 81 dari yang sudah dianggarkan. 6. Pengawasan Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Hasil penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Nilai konstanta (a) 6,390 dan b sebesar 0,843 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana Y = 6,390 + 0,843 X + e, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. 2. Nilai t-hitung > t-tabel (12,741 > 1,6614) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan maka Ha1 diterima. 3. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,636 hal ini berarti 63,6% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya (100%-63,6%=36,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

REFERENSI

Akbar, Surya. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jiaganis, 3(2), 1-17.

Alex S. Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bambang Riyanto. (2017). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Edisi Keempat. Yogyakarta. BPFE.

David Wijaya, (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: PT. Grasindo.

Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fahmi, Irham. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Keempat. Bandung: ALFABETA.

Ghozali, (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson (2015), *Organisasi dan Manajemen,Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta

Harini (2018), *Metode Statistik: Pendekatan Teoritis dan Aplikatif*. Malang: UINMalang Press.

Herman Sofyandi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kasmir (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mangkunegara (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Robbins

Aditama (2010), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.