

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ANALISIS REGRESI BERGANDA

Muhamad Irpan Nurhab

Email : irpanmatstat@gmail.com

IAIN Metro Lampung

Abstract. *Research conducted at the Lubuklinggau City Manpower Office with the aim of finding out how the work environment and communication influence the performance of the employees of the Lubuklinggau City Manpower Office. The population in this study amounted to 44 people from all employees of the Lubuklinggau City Manpower Office. The research method used is Multiple Linear Regression Analysis. From the results of the study of the correlation between the work environment and communication on the performance of employees of the Manpower Office of the Lubuklinggau City, it was quite strong. Conclusions from this study Work Environment affect the performance of employees, Communication affects the performance of employees and the work environment and communication affect employee performance.*

Keywords : *Work Environment, Communication and Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan elemen utama dalam instansi pemerintah dan salah satu unsur paling berharga dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang. Karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Membicarakan pegawai tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspekpek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sangat sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya.

Sebuah instansi pemerintah harus didukung pegawai yang cakap karena pegawai sangat berperan dalam menjalankan kegiatan didalam instansi tersebut. Pegawai merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Oleh karena itu instansi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Dimana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Zuriani (2014:3) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program,

kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut Nitisemito dalam Zuriani (2014:4) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti dalam Wakhid (2014:66) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kinerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat pada 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-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih

banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati dalam Rosa (2015:189) Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Rosa (2015:189) Lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti dalam Rosa (2015:189) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauanyang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan

kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan tugas pengamanan.

2. Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang tidak dapat dilepaskan dari dunia komunikasi, mulai dari bangun tidur hingga akan tidur kembali. Kegiatan komunikasi yang dilakukan dapat menggunakan berbagai media komunikasi yang ada, baik media komunikasi nonelektronik/konvensional maupun media komunikasi elektronik. Seorang pimpinan suatu organisasi dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya secara lisan maupun tertulis. Perintah kerja yang disampaikan secara lisan meliputi penyampaian pesan melalui telepon, radio panggil (pager), interkom, rapat-rapat (meeting), dan pengarahan (briefing). Pesan-pesan secara tertulis antar lain dapat berupa rangkuman rapat, laporan kerja, memo, surat tugas kerja surat perjanjian kerja.

Menurut Himstreet dan Baty dalam Purwanto (2006:1) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut Purwanto (2006:1) komunikasi adalah paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal non verbal.

Rivai dan Sagala (2010:809) Faktor-faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

1. Jabatan.
Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
2. Tempat.
Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antara karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.

3. Alat komunikasi
Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti hand phone.
4. Kepadatan kerja.
kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama di kota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati-hati. Di sini jangankan untuk berkomunikasi, bahkan terkadang untuk makan pun tidak sempat.

3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Zuriani (2014:3) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

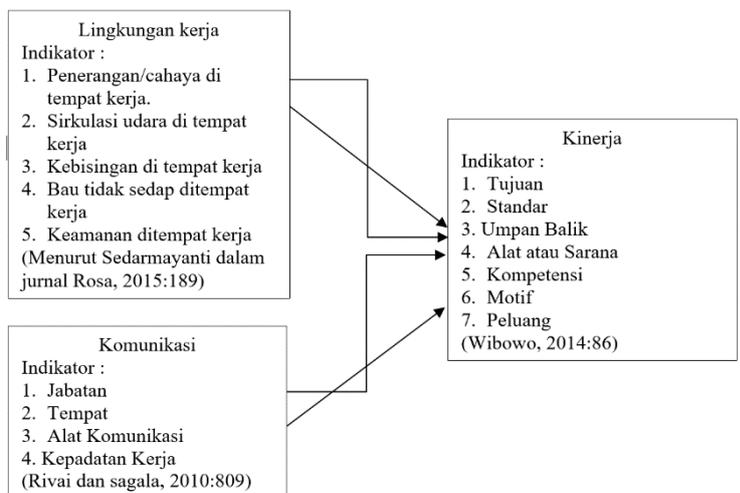
Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja. Menurut Wibowo (2014:86) terdapat 7 indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukann kinerja untuk mencapai tujuan.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujaun yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik

Umpan balik melamporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dpat dipergunakan untuk membantu meyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi
Kompetensin merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.

Kerangka berpikir pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

5. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

Hipotesis 2

Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

Hipotesis 3

Diduga lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel Bebas adalah lingkungan Kerja dan Komunikasi

Variabel Tak Bebas adalah Kinerja

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Rosa, 2015:189)	1. Penerangan/cahaya 2. Sirkulasi 3. Kebisingan 4. Bau Tidak Sedap 5. Keamanan (Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Rosa, 2015:189)	Ordinal
2	Komunikasi	Komunikasi adalah paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal non verbal. (Djoko purwanto , 2006:1)	1. Jabatan 2. Tempat 3. Alat Komunikasi 4. Kepadatan Kerja (Rivai dan sagala, 2010:809)	Ordinal
3	Kinerja	Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2014:86)	Ordinal

Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau yang berjumlah 44 orang pegawai.

Sumber Data

Sumber yang digunakan oleh peneliti yaitu sumber data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Lubuklinggau.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Lubuklinggau.

Rumus :

$$Y = a + b_2X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono, 2008:277)}$$

$$\text{Kinerja} = a + b_1 \text{ (Lingkungan Kerja)} + b_2 \text{ (Komunikasi)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Rekapitulasi hasil analisis korelasi dan regresi linier berganda selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.986	5.213		4.410	.000
Lingkungan Kerja	.250	.076	.433	3.307	.002
Komunikasi	.252	.104	.316	2.413	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui hasil perhitungan regresi yang diterjemahkan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau

Nilai signifikan Lingkungan Kerja $0.002 < 0.05$ artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis 2

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau

Nilai signifikan Komunikasi $0.02 < 0.05$ artinya Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien Determinasi

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.349	2.112

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 17.0

Dari tabel 3 diatas diperoleh angka R sebesar 0.38 atau 38%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 38% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Serentak (Uji F)

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	12.544	.000 ^a

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Olah Data 2017 dengan menggunakan SPSS 17.0

Hipotesis III

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga disimpulkan model dinyatakan cocok atau fit, yang artinya Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama mampu menjelaskan perubahan dari Kinerja Pegawai. Sehingga dari hasil perhitungan regresi pada tabel

2, diperoleh nilai $b_1 = 0.250$ dan $b_2 = 0.252$ sedangkan nilai $a = 22.986$. Kemudian nilai tersebut dapat diterjemahkan pada model sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = 22.986 + 0.250 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.252 \text{ Komunikasi}$$

1. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_1 = 0,250$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi Komunikasi sebesar $b_2 = 0.252$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Komunikasi maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Apabila lingkungan kerja baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arie Puspita Wardhani (2016).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau, karena Komunikasi merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Apabila Komunikasi dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mailiana (2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau

Terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Pengaruh lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh komunikasi. Hal ini terjadi karena kinerja

pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau lebih mengutamakan lingkungan kerja yang baik agar mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafi'i (2015).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan dari hasil analisis perhitungan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan dari hasil analisis perhitungan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan dari hasil analisis perhitungan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Purwanto, Djoko, 2006. Komunikasi Bisnis. Edisi Ketiga. Surakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rosa, Hendri, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn VI Unit Ophir Sariak. Pasaman: STIE.
- Wakhid Gusti Abdul, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. STIE Dharma Iswara Madiun: Madiun.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zuriani Silfina, Hendrayady Agus, Akhyary Edy, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang. UMRAH:Tanjungpinang