

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERFORMA  
PEGAWAI DPU BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR**

**Putri Azwania Arumie**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[pazwaniarumie@yahoo.com](mailto:pazwaniarumie@yahoo.com);

**Rachmawati Novaria**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[nova@untag-sby.ac.id](mailto:nova@untag-sby.ac.id);

**Eddy Wahyudi**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[ediwahyudi@untag-sby.ac.id](mailto:ediwahyudi@untag-sby.ac.id);

**ABSTRAK**

DPU Bina Marga adalah entitas pemerintah yang berlokasi di Provinsi Jawa Timur yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan umum yang berkaitan dengan pembangunan, pemeliharaan, dan peningkatan jalan dan jembatan. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dilebih-lebihkan baik dalam pengaturan organisasi maupun agensi, karena secara signifikan berdampak pada keberhasilan entitas secara keseluruhan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk secara efektif mengelola dan memprioritaskan sumber daya manusia mereka dan mengimplementasikan peningkatan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Untuk mencapai hal tersebut organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan produktif sehingga pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugasnya secara optimal dan mengikuti SOP. Penelitian penulis berfokus pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di provinsi Jawa Timur dan potensi dampaknya terhadap kinerja karyawan di tempat kerja maka penulis melakukan penelitian dengan metode kuantitatif. Lingkungan Kerja (Variabel X) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Tingkat signifikansi dari hubungan ini ditentukan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dalam menghadapi permasalahan yang menghambat kinerja karyawan maka bisa dilakukan pemantauan dan sesama karyawan harus saling membantu serta music yang ada sebaiknya dihilangkan.

**Keywords:** *lingkungan kerja, kinerja, pegawai*

### **ABSTRACT**

DPU Bina Marga is a government entity located in East Java Province that is responsible for the implementation of public works related to the construction, maintenance and improvement of roads and bridges. The importance of Human Resources (HR) cannot be overstated in both organizational and agency settings, as it significantly impacts the success of the entity as a whole. It is therefore very important for organizations to effectively manage and prioritize their human capital and implement improvements to achieve their desired goals. To achieve this, the organization must have a comfortable, conducive and productive work environment so that employees have strong motivation to carry out their duties optimally and follow SOPs. The author's research focuses on the Bina Marga Public Works Service in East Java province and its potential impact on employee performance at work, so the authors conduct research using quantitative methods. Work Environment (Variable X) in the Public Works Department of Highways in East Java Province has a significant effect on Employee Performance (Variable Y). The significance level of this relationship is determined to be  $0.000 < 0.05$ . In dealing with problems that hinder employee performance, monitoring can be carried out and fellow employees must help each other and existing music should be removed.

**Keywords:** *work environment, performance, employee*

### **A. PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi latar belakang masalah, kajian literatur terdahulu sebagai dasar pernyataan dari kebaruan artikel, permasalahan penelitian atau hipotesis dan tujuan penelitian.

Konsep organisasi berkaitan dengan sebuah kesatuan yang berfungsi dalam sebuah struktur tunggal dengan tujuan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan utama dari sebuah organisasi adalah untuk menetapkan pedoman dan peraturan. Selain itu, organisasi juga berfungsi untuk meningkatkan kompetensi dan kemahiran para anggotanya. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga (DPU Bina Marga) adalah salah satu contoh organisasi. DPU Bina Marga adalah entitas pemerintah yang berlokasi di Provinsi Jawa Timur yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan umum yang berkaitan dengan pembangunan, pemeliharaan, dan peningkatan jalan dan jembatan.

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dilebih-lebihkan baik dalam pengaturan organisasi maupun agensi, karena secara signifikan berdampak pada keberhasilan entitas secara keseluruhan. Memang, SDM merupakan aset organisasi yang paling penting karena berperan sebagai perencana, pemikir dan pengontrol semua kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk secara efektif mengelola dan memprioritaskan sumber daya manusia mereka dan mengimplementasikan peningkatan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan produktif sehingga pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugasnya secara optimal dan mengikuti SOP. Selain lingkungan kerja, karyawan juga harus

memperhatikan komunikasi satu sama lain, sehingga mereka dapat bekerja sama tanpa kesalahpahaman dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Sesuai dengan pernyataan Mardiana (Santika et al., 2019), lingkungan kerja mengacu pada lingkungan fisik dan psikologis di mana karyawan melakukan aktivitas kerja rutin mereka. Lingkungan yang kondusif untuk bekerja akan menumbuhkan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja pada tingkat tertinggi. Komarudin (Santika et al., 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek psikologis dan fisik dari lingkungan sosial dalam suatu organisasi, yang memberikan dampak pada kinerja karyawan dan pelaksanaan tanggung jawab mereka. Istilah "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari" mengacu pada kondisi fisik dan organisasi di mana karyawan terlibat dalam aktivitas kerja yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas mereka.

Selama penulis melakukan praktik kerja magang, beberapa kali penulis melihat beberapa karyawan masuk dan keluar dari tempat kerja selama jam kerja reguler. Tujuan penulis adalah untuk menyelidiki dampak potensial dari lingkungan kerja di DPU Bina Marga terhadap isu-isu yang ada.

Penelitian penulis berfokus pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di provinsi Jawa Timur dan potensi dampaknya terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dan bagaimana lingkungan kerja yang positif mempengaruhi produktivitas.

Nitisemito dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Personalia* mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya sekedar mempengaruhi semangat dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas yang sudah diembankan, tetapi pengaruhnya cukup besar (Nitisemito, 1992). Berdasarkan penjabaran diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Prov. Jawa Timur.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

Adapun tinjauan pustaka sebagai komponen pendukung dalam penelitian ini ialah:

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sutrisno berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Sutrisno, 2013)

Henry Simamora mengatakan MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. (Simamora, 2006)

Manajemen Sumber Daya Manusia ini memiliki tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam

pencapaian tujuan secara operasional untuk meningkatkan loyalitas pegawai pada sebuah organisasi. (Hariandja, 2009)

Menurut Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat (Sihombing et al., 2015) untuk mencapai efektivitas dalam sebuah organisasi, adapun beberapa fungsi operasional dalam MSDM yaitu:

1) Fungsi Perencanaan (Planning)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2) Fungsi Pengadaan (Procurement)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (the right man in the right place)

3) Fungsi Pengembangan (Development)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

4) Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan

5) Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan, kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

6) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam sebuah instansi harus diperhatikan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan juga kondusif merupakan salah satu faktor yang membuat kinerja pegawai meningkat. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak membuat pegawai nyaman maka kinerja pegawai pun akan menurun, baik secara perlahan atau langsung. Lingkungan kerja yang dikatakan kondusif dan nyaman ialah lingkungan dimana seorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan optimal dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif ini akan membuat kinerja seorang pegawai efektif dan efisien.

Pengertian lingkungan sendiri pun ialah segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan kewajiban, hal ini bisa berupa kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lainnya. (Sunyoto, 2012)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 1992)

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito yaitu: (1) suasana kerja; (2) hubungan dengan rekan kerja; (3) tersedianya fasilitas kerja; (Nitisemito, 1992)

Untuk mengukur lingkungan kerja, Nitisemito berpendapat bahwa ada 2 jenis indikator yaitu fisik dan non fisik (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja fisik dengan indikator:

- a) Suasana kerja
- b) Tersedianya fasilitas kerja.

Lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan dengan rekan kerja.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai bisa dikatakan sebagai sebuah pencapaian tugas seorang pegawai yang harus mengikuti program kerja sebuah instansi untuk menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja sebuah instansi dalam usaha untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Osborne dan Quade berpendapat bahwa konsep kinerja merupakan tingkat pencapaian misi organisasi merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut. (Quade, 1990)

Konsep kinerja berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindak lanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Singkat kata, kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai. Dalam penelitian ini kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan pada ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a) Kemampuan dan keahlian  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b) Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c) Rancangan kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e) Motivasi kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f) Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i) Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j) Lingkungan kerja disekitar  
Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. (Juniarti & Putri, 2021)

Menurut Robbins (Robbins & Judge, 2015) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

### **C. METODE**

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif ialah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambaran atau gambaran yang objektif tentang suatu keadaan dengan menggunakan angka-angka, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data dan penyajian serta hasilnya (Arikunto, 2006). Alasan penulis ingin melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif ialah karena penulis ingin mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Prov. Jawa Timur.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang terletak di Jl. Gayung Kebonsari No.167, Gayungan, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur.

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara yang diajukan untuk memecahkan suatu masalah, atau untuk menerangkan suatu gejala (Ary, 1992). Hipotesis juga memiliki fungsi sebagai jawaban atau kesimpulan sementara atas suatu masalah. Mengarahkan penulis dalam mencari dan mengumpulkan data. Memperjelas keadaan yang tadinya masih terlihat samar. Membantu memprediksi hal-hal yang mungkin terjadi. penulis mengutip Nitisemito dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia bahwa lingkungan kerja tidak hanya sekedar mempengaruhi semangat dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas yang sudah diembankan, tetapi pengaruhnya cukup besar (Nitisemito, 1992). Berdasarkan penjabaran diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Prov. Jawa Timur.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Responden**

Dari analisis data kuesioner yang telah dilakukan secara cermat oleh penulis, karakteristik para responden yang terlibat sebagai sampel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

#### **Usia**

Berdasarkan pengelompokan karakteristik responden menurut usia yang tercantum dalam Tabel 1, terdapat 26 responden yang berusia antara 22 hingga 31 tahun, yang mencakup 44,8% dari total responden. Selanjutnya, 10 responden berusia antara 32 hingga 42 tahun, yang merupakan 17,2% dari keseluruhan. Sementara itu, ada 9 responden yang berada dalam rentang usia 43 hingga 53 tahun, yang menyumbang 15,5% dari total. Terakhir, terdapat 13 responden yang tidak menyertakan informasi mengenai usia yang setara dengan 22,4% dari keseluruhan responden.

Karakteristik responden berdasarkan usia ini, dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif
Valid	22 - 31	26	44.8	44.8
	32 - 42	10	17.2	62.1
	43 - 53	9	15.5	77.6
	Tanpa Identitas	13	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

*Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

Sumber: Olahan penulis

**Jenis kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif
Valid	Laki - Laki	16	27.6	27.6
	perempuan	34	58.6	86.2
	Tanpa Identitas	8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

*Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan pengelompokan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diuraikan pada Tabel 2, terdapat 16 responden laki-laki yang meliputi 27,6% dari total sampel, sementara ada 34 responden perempuan yang mencakup 58,6% dari keseluruhan responden. Selain itu, terdapat 8 responden yang tidak menyertakan informasi mengenai jenis kelamin mereka, yang setara dengan 13,8% dari total responden.

**Pendidikan**

Ditinjau dari kualitas responden yang dikelompokkan menurut Pendidikan pada tabel 3 responden yang memiliki Pendidikan tingkat SMK,SLTA,SMA berjumlah 7 responden dengan persentase (9,1%), tingkat Pendidikan D3 – D4 berjumlah 12 responden dengan persentase (20,7%), tingkat Pendidikan S1 berjumlah 27 responden dengan persentase (46,6%), tingkat Pendidikan S2 berjumlah 1 (satu) responden dengan persentase (1,7%), dan responden tanpa identitas Pendidikan berjumlah 11 responden dengan persentase (19,0%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:



*Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan*

	Frekuensi	Persen (%)	Persen Valid (%)	Persen Kumulatif
Valid SMK - SLTA - SMA	7	12.1	12.1	12.1
D3 - D4	12	20.7	20.7	32.8
S1	27	46.6	46.6	79.3
S2	1	1.7	1.7	81.0
0	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Olahan penulis

### Penyajian Data tentang Lingkungan Kerja (Variabel X)

Untuk mengetahui peranan Lingkungan Kerja ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan pemberian skor pada masing-masing jawaban pertanyaan dari kuesioner. Adapun hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja secara menyeluruh terdapat 3 indikator sebagaimana yang telah dijabarkan oleh penulis dalam tabel berikut:

*Tabel 4 Skor Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (Variabel X)*

Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran dan Nilai Skor					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Suasana Kerja	Warna dan ukuran ruang kerja pada lingkungan kerja	23	34	1	0	0	58
	Kebersihan	26	31	1	0	0	58
	Pencahayaan	27	30	0	1	0	58
	Ventilasi udara	22	35	1	0	0	58

Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran dan Nilai Skor					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
	Adanya musik	14	35	3	4	2	58
	Keamanan	23	34	1	0	0	58
	Kebisingan	12	26	11	19	0	58
Hubungan kerja	Suasana kerja antar karyawan	16	41	1	0	0	58
	Hubungan antar karyawan	16	41	1	0	0	58
	Komunikasi antar karyawan	16	40	2	0	0	58
Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja	21	35	2	0	0	58

Sumber: Olahan penulis

<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #007bff; margin-right: 5px;"></div> <span>: Sangat baik</span> </div>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #dc3545; margin-right: 5px;"></div> <span>: Tidak baik</span> </div>
--	---

Berdasarkan data yang ada pada tabel 7, dapat disimpulkan pada indikator pencahayaan di sub variabel suasana kerja yang mengatakan bahwa adanya cahaya dan menyala dengan terang dan tidak menyilaukan dengan sangat baik yaitu sebanyak 27 dari 58 responden. Sedangkan untuk kategori yang tidak baik yaitu adanya musik membuat produktivitas menurun drastis sebanyak 14 responden dari 58 responden.

Adapun interval kelas untuk masing-masing penyajian data dalam bentuk tabel kategori yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(\text{Skor jawaban tertinggi} - \text{Skor jawaban terendah}) + 1}{\text{Jenjang yang diinginkan}}$$

Keterangan:

Skor jawaban tertinggi: 5

Skor jawaban terendah: 1

Jenjang yang diinginkan: 5 (Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju)

Untuk masing-masing sub variabel dan indikator, jarak interval kelas berbeda menyesuaikan dengan jumlah pertanyaan.

Berikut tabel distribusi interval kelas lingkungan kerja (Variabel X) yang disesuaikan dengan jumlah pertanyaan:

**Sub Variabel Suasana Kerja**

*Tabel 5 Jawaban Responden Sub Variabel Suasana Kerja*

No.	Interval Kelas	Kategori	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	35-30	Sangat Setuju	24	41,38
2	29-24	Setuju	34	58,62
3	23-19	Kurang Setuju	0	0
4	18-13	Tidak Setuju	0	0
5	12-7	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>			58	100

Sumber: Olahan penulis

Sub variabel suasana kerja diukur dengan 7 butir pertanyaan. Dari uraian tabel dapat disimpulkan bahwa adanya musik membuat produktivitas menurun drastis, dilihat dari 2 responden yang mengatakannya pada pertanyaan nomor 5. Di sisi lain adanya pencahayaan dan cahaya menyala dengan terang dan tidak menyilaukan masuk sebagai ke dalam kategori sangat baik karena dari 58 total responden ada 27 responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun tabel distribusi kategori sub variabel suasana kerja yang disesuaikan dengan jumlah pertanyaan adalah sebagai berikut:

*Tabel 6 Distribusi Kategori Sub Variabel Suasana Kerja*

No.	Interval Kelas	Kategori	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	35-30	Sangat Setuju	24	41,38
2	29-24	Setuju	34	58,62
3	23-19	Kurang Setuju	0	0
4	18-13	Tidak Setuju	0	0
5	12-7	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>			58	100

Sumber: Olahan penulis

Dari 7 pertanyaan yang disebutkan pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 dari total 58 responden.

**Sub Variabel Hubungan Kerja**

*Tabel 7 Jawaban Responden Sub Variabel Hubungan Kerja*

No.	Interval Kelas	Kategori	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	5	Sangat Setuju	21	36,21
2	4	Setuju	35	60,34
3	3	Kurang Setuju	2	3,45
4	2	Tidak Setuju	0	0
5	1	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>			58	100

Sumber: Olahan penulis

Sub variabel hubungan kerja diukur dengan 3 butir pertanyaan. Dari uraian tabel diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar karyawan belum optimal karena 2 dari 58 responden menjawab kurang setuju, dan 1 dari 58 responden menjawab tidak setuju.

Adapun tabel distribusi kategori sub variabel suasana kerja yang disesuaikan dengan jumlah pertanyaan adalah sebagai berikut:

*Tabel 8 Distribusi Kategori Sub Variabel Hubungan Kerja*

No.	Interval Kelas	Kategori	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	5	Sangat Setuju	21	36,21
2	4	Setuju	35	60,34
3	3	Kurang Setuju	2	3,45
4	2	Tidak Setuju	0	0
5	1	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>			58	100

Sumber: Olahan penulis

Dari 3 buah pertanyaan yang terdapat pada tabel 10, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 dari total 58 responden.

**Sub Variabel Fasilitas Kerja**

21 dari 58 responden sangat setuju dengan pernyataan fasilitas yang ada sudah memadai bahkan meningkatkan semangat kerja, dan 35 dari 58 responden setuju dengan pernyataan tersebut. Namun 2 dari 58 responden kurang setuju dengan pernyataan.

*Tabel 9 Sub Variabel Fasilitas Kerja*

No.	Interval Kelas	Kategori	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	5	Sangat Setuju	21	36,21
2	4	Setuju	35	60,34
3	3	Kurang Setuju	2	3,45
4	2	Tidak Setuju	0	0
5	1	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>			<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Olahan penulis

Adapun tabel distribusi kategori sub variabel fasilitas kerja yang disesuaikan dengan jumlah pertanyaan adalah sebagai berikut:

*Tabel 10 Distribusi Kategori Sub Variabel Fasilitas Kerja*

No.	Interval Kelas	Kategori	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	5	Sangat Setuju	21	36,21
2	4	Setuju	35	60,34
3	3	Kurang Setuju	2	3,45
4	2	Tidak Setuju	0	0
5	1	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>			<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Olahan Penulis

Pada sub variabel fasilitas kerja, sebanyak 35 dari 58 responden menjawab setuju, 21 dari 58 responden menjawab sangat setuju, dan 2 responden kurang setuju.

**Penyajian Data tentang Kinerja Karyawan (Variabel Y)**

Untuk mengetahui hasil lingkungan kerja dapat dilihat dari hasil jawaban dari responden mengenai kinerja karyawan yang berbentuk kuesioner yang berjumlah 58 responden. Adapun hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan (variabel Y) pada 4 indikator yaitu:

*Tabel 11 Skor Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)*

Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran atau Nilai Skor					TOTAL
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Kualitas Kerja	Mampu melakukan pekerjaan dengan pekerjaan yang dimiliki	18	40	0	0	0	58

Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran atau Nilai Skor					TOTAL
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Kuantitas	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target output	22	36	0	0	0	58
	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	21	36	1	0	0	58
Efektivitas dan Ketepatan Waktu	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan	25	33	0	0	0	58
	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan	24	34	0	0	0	58
	Dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan output	22	35	0	1	0	58
Kemandirian	Dapat mengorganisir pekerjaan sesuai target tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan	18	35	4	1	0	58

Sumber: Olahan penulis

<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #0070C0; margin-right: 5px;"></div> <span>: Sangat baik</span> </div>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FF0000; margin-right: 5px;"></div> <span>: Tidak baik</span> </div>
--	---

Indikator kinerja karyawan diukur melalui tujuh pertanyaan, di mana, dalam sub-variabel efektivitas dan ketepatan waktu, terdapat indikator mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dari 58 responden, 25 orang menyatakan sangat setuju dengan indikator tersebut. Akan tetapi, terdapat satu responden yang menyatakan tidak setuju, dan empat responden yang menyatakan kurang setuju. Hal ini berkaitan dengan sub-variabel kemandirian, di mana indikatornya adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan tanpa memerlukan arahan yang detail dari atasan.

Adapun tabel distribusi interval kelas variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

*Tabel 14 Distribusi Kategori Variabel Kinerja Karyawan*

No.	Interval Kelas	Kategori	Jumlah responden	Prosentase (%)
1	35-30	Sangat Setuju	26	44,27
2	29-24	Setuju	32	55,17
3	23-19	Kurang Setuju	0	0
4	18-13	Tidak Setuju	0	0
5	12-7	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>JUMLAH</b>			58	100

Sumber: Olahan penulis

Dari 7 pertanyaan yang tercantum pada tabel 13 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Prov. Jawa Timur sudah baik dalam kategori setuju dengan jumlah 32 dari 58 responden.

*Tabel 12 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.813	3.528		3.065	.003
	Pengaruh Lingkungan Kerja	.570	.083	.676	6.863	.000

Sumber: Olahan penulis

Bersumber pada tabulasi 15 hasil analisis regresi linier sederhana diatas didapat perumpamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,813 + 0,570X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 10,813 menunjukkan bahwa nilai dasar atau titik awal variabel Kinerja Pegawai adalah 10,813. Ini merupakan nilai kinerja pegawai yang diharapkan saat semua variabel lain dalam model sama dengan nol.

Jika nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1%, sesuai dengan koefisien regresi X sebesar 0,570. Nilai positif untuk koefisien regresi ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang baik terhadap Y. Oleh karena itu, peningkatan lingkungan kerja akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

**Pengambilan Keputusan dalam Regresi Linier Sederhana**

- 1) Tabel Coefficients menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara kedua variabel, Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), adalah  $0,000 < 0,05$ .
- 2) Nilai t hitung sebesar 6,863 lebih besar dari nilai rtabel sebesar 3,065; dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X "Lingkungan Kerja" berpengaruh terhadap variabel Y "Kinerja Karyawan".

#### **D. PEMBAHASAN**

Berdasarkan rekapitulasi lingkungan kerja (Variabel X) ditemukan bahwa indikator pencahayaan di sub variabel suasana kerja yang mengatakan bahwa adanya cahaya dan menyala dengan terang dan tidak menyilaukan mencapai skor 26 dari 58 responden dengan kategori sangat setuju dalam mempengaruhi kinerja. Sedangkan indikator adanya musik terbukti membuat produktivitas menurun drastis karena sebanyak 14 dari 58 responden menjawab sangat setuju pada pernyataan tersebut.

Pada rekapitulasi mengenai variabel kinerja karyawan (Variabel Y) yang memperoleh skor terbanyak ialah indikator efektifitas dan ketepatan waktu pada sub variabel dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dengan total 25 dari 58 responden yang menjawab dengan sangat setuju.

Dengan sub-variabel ini, sebanyak 18 responden dapat merencanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan mereka, tanpa menunggu instruksi khusus dari atasan. Dari total 58 responden, 35% menyatakan setuju, 4% tidak setuju, dan 1% sangat tidak setuju.

Nilai signifikansi dari tabel Coefficient adalah 0,000 yang kurang dari 0,05, yang menegaskan relevansi analisis. Oleh karena itu, cukup beralasan untuk menyimpulkan bahwa X (lingkungan kerja) mempengaruhi Y (kinerja karyawan).

Nilai t hitung sebesar 6,863 lebih besar dari t tabel sebesar 3,065 sehingga mendukung signifikansi uji t. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa X (lingkungan kerja) mempengaruhi Y (kinerja karyawan).

Konsisten dengan hipotesis, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **E. SIMPULAN**

Tabel Coefficients dianalisis oleh penulis dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Tingkat signifikansi dari hubungan ini ditentukan yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Nilai thitung sebesar 6,863 melampaui nilai ttabel sebesar 3,065, yang menunjukkan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator dengan skor tertinggi sub variabel cahaya pada lingkungan kerja (Variabel X) menyala dengan terang dan tidak menyilaukan.

Sub variabel kinerja karyawan (Variabel Y) dengan indikator indikator efektifitas dan ketepatan waktu pada sub variabel dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan pedoman yang telah disepakati.

Indikator adanya musik pada sub variabel dengan skor tertinggi dalam suasana kerja dengan indikator terbukti membuat produktivitas menurun drastis.

Sub-variabel kemandirian dalam variabel Y memperoleh skor terendah, yang mengindikasikan adanya kekurangan dalam hal kemampuan mengorganisir pekerjaan berdasarkan target tanpa perlu bimbingan eksplisit dari atasan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Ary, D. (1992). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan. (Terjemahan Arief Furchan)*. Usaha Nasional.
- Hariandja, M. T. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia,.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11)*, 951–952.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Quade, E. . (1990). *Analysis for Public Decision* (E. S. Publishing (ed.); Second edt).
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Santika, R., As'ad, U. M., & Hamdie, N. A. (2019). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat. *Concept and Communication, 23*, 301–316.
- Sihombing, S., Gultom, S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia EDISI REVISI*. IN MEDIA.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.