

**PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**(Suatu Studi di Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado)**

**CRISTIN SINADIA**  
**SONNY.P.I. ROMPAS**  
**SALMIN DENGO**

*Abstract : The internal environment is the overall factor in the organization and the activities of the organization. In the study are two main problems, namely the environmental conditions and the level of employee performance in organizations. The study tries to show the influence of the organizational environment on employee performance in Tuminting district, Manado city . This study uses a quantitative approach with descriptions and explanations. Data sources or respondents of this study are all employees of the district office Tuminting, numbering 32 people. Data was collected through a questionnaire and engineering survey using observation techniques. Analysis of the data involved using a simple correlation analysis technique and simple regression. The results of the data analysis: 1.the environmental organization at the district offices in Tuminting is based on the opinions of respondents in the categories and are likely to be high or medium.2.Employee performance is likely to be low or medium.3.The regression coefficient of the variable work environment on employee performance is positive and significant and the correlation coefficient of determination is also. Based on the results of data analysis it may be concluded that the environmental organization, working environment is significantly positive in the office at Tuminting, Manado city. From the conclusion of the study it is suggested that the organization's leaders, in particular the leader of Tuminting district, are able to create conditions of a conducive working environment and stimulate morale of the employees and also the need for concrete efforts of local governments to create the conditions for a better working environment.*

*Keywords : Environmental organization, Employees Performance*

**PENDAHULUAN**

Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan sebagainya yang menyangkut organisasi baik bersifat internal maupun eksternal (Anonymous, 2014).

Lingkungan internal organisasi adalah keseluruhan faktor yang ada di

dalam organisasi yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi Lingkungan internal organisasi yaitu (1). Faktor-faktor internal organisasi yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi antara lain : perubahan kebijakan pimpinan, perubahan tujuan pemekaran/ perluasan wilayah operasi organisasi, Volume kegiatan yang

bertambah banyak, tingkat pengetahuan dan keterampilan dari para anggota organisasi, sikap dan perilaku dari para anggota organisasi dan berbagai macam ketentuan atau peraturan baru yang berlaku dalam organisasi. (2). Faktor-faktor Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan.

Penelitian ini membatasi permasalahan pada lingkungan internal organisasi dengan menfokuskan pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai/karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wursanto (2002:288), lingkungan kerja menyangkut psikhis

yaitu suatu kondisi meliputi : (1) adanya perasaan aman dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Rasa aman dari: a) bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas. b) pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang, c) segala bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai. (2) adanya loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. (3) adanya loyalitas yang bersifat horisontal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antara pegawai yang setingkat. (4) adanya perasaan puas di kalangan pegawai, perasaan ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat dipenuhi, baik kebutuhan fisik, maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhannya.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Mengacu pada konsep kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam konteks penelitian ini, maka pengertian kinerja merupakan tingkat kemampuan aparat/pegawai Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misinya.

Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan metode Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Metode ini menggunakan indikator kinerja sebagai dasar penetapan capaian kinerja. Untuk

pengukuran kinerja digunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK). Penetapan indikator didasarkan pada masukan-masukan (*inputs*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) (LAN, 2003). Senada dengan hal tersebut, Mardiasmo (2001) mengatakan bahwa dalam mengukur kinerja suatu program, tujuan dari masing-masing program harus disertai dengan indikator-indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dalam pencapaian tujuan tersebut. Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja.

Aspek-aspek tersebut dijelaskan oleh Gomes (1999), sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*), adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu;
2. Kualitas kerja (*quality of work*), yakni mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang ditentukan;

3. Pengetahuan Jabatan (*Job Knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya;
4. Kreativitas (*Creativity*), adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. Ketergantungan (*Dependability*), adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
6. Inisiatif (*Initiative*), yakni semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
7. Kualitas personil (*Personal qualities*), yakni menyangkut hal-hal seperti kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, dan integritas pribadi.

Faktor yang turut mempengaruhi atau membentuk perilaku seseorang ialah lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat luas, maupun lingkungan dalam organisasi atau lingkungan kerja yang dalam istilah lain disebut sebagai lingkungan organisasi di mana seseorang bekerja. Seperti dikatakan para ahli teori keperibadian sosial, bahwa faktor utama yang berpengaruh terhadap perilaku manusia

datang dari lingkungan, oleh karena itu perbedaan situasi (lingkungan) perlu mendapat perhatian utama. Individu selalu terbuka bagi lingkungan dan sangat dipengaruhi olehnya (Gibson dkk, 1988). Lingkungan yang dinilai positif oleh pegawai akan memberikan motivasi; dan sebaliknya lingkungan yang dinilai negatif akan memberi pengaruh menurunnya semangat, kegairahan, dan persepsi kerja seseorang dalam organisasi (Stoner dan Wankel, 1986).

Sebaliknya lingkungan kerja yang terlalu otoriter akan menekan kualitas kerja sehingga memunculkan rasa ketidakpuasan dan menciptakan suasana kerja yang kaku. Hal ini bermakna bahwa apabila lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta hubungan antar pegawai yang harmonis sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

## **B. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan karakteristik permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka pendekatan kuantitatif relevan digunakan dengan penerapan metode deskriptif (Nazir 1988; Koentjaraningrat, 1997); dan ekplanatoris survai (Vredembrecht, 1981).

Hal ini dimungkinkan karena di samping penelitian ini ingin mengungkap masalah-masalah yang bersifat aktual dan faktual, juga bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara satu faktor atau gejala dengan faktor atau gejala lainnya. Menurut Vredendrecht (1981), bahwa metode eksplanatoris survai adalah metode yang digunakan untuk menguji suatu hipotesis atau lebih umum lagi menjelaskan hubungan-hubungan antar variabel-variabel.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel independen atau variabel bebas, yaitu lingkungan organisasi yang dalam penelitian ini dimaknai dengan lingkungan intern organisasi, yakni lingkungan kerja, yang diberi simbol variabel X, sedangkan variabel dependen atau variabel takbebas (variabel Y) yaitu variabel kinerja pegawai.

#### **Variabel (X) Lingkungan Kerja :**

Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, antara lain :

- a. Tingkat kenyamanan kerja
- b. Tingkat keamanan dan keselamatan kerja
- c. Tingkat ketersediaan peralatan dan fasilitas kerja

- d. Tingkat efektivitas prosedur dan metode kerja serta lay-out tempat kerja
- e. Orientasi/kecenderungan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas/fungsinya masing-masing,

#### **Variabel (Y) Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai diukur dengan menerapkan indikator yang dikembangkan oleh Gomes (1999) yang meliputi :

- a. Kuantitas kerja, adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu;
- b. Kualitas kerja, yakni mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang ditentukan
- c. Pengetahuan Jabatan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. Kreativitas, adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. Ketergantungan, adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- f. Inisiatif, yakni semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

g. Kualitas personil, yakni menyangkut hal-hal seperti kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

Sumber data / responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tuminting Kota Manado sebanyak 32 orang. Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner, dan dilengkapi teknik survey dan observasi. Untuk teknik analisis data menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sederhana.

### C. HASIL PENELITIAN

Mengacu pada indikator variabel di atas, selanjutnya disusun daftar pertanyaan penelitian atau kuesioner sebanyak 10 butir pertanyaan kemudian didistribusikan kepada 32 responden. Setiap butir pertanyaan/ Pernyataan disediakan 5 (lima) opsi/pilihan jawaban untuk dipilih responden. Setelah data terkumpul, kemudian dianalisis. Skor variabel Lingkungan Organisasi (X) berada pada kelas interval antara 36 – 50 dengan frekuensi sebanyak 24 responden atau  $\pm 75.0\%$ . Artinya bahwa variabel Lingkungan Organisasi menurut responden bervariasi antara sedang atau menengah ke tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata skor variabel lingkungan organisasi pada Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado dapat dikatakan cukup kondusif,

sebagaimana dapat dilihat skor rata-rata capaian lingkungan organisasi sebesar 40,13 atau 80,26 %.

Mengacu pada indikator-indikator Kinerja Pegawai tersebut, selanjutnya dijabarkan ke dalam Daftar Pertanyaan Penelitian (kuesioner) sebanyak 10 butir pertanyaan, dan setiap butir pertanyaan disediakan 5 (lima) opsi (pilihan) jawaban untuk dipilih responden, yaitu: opsi a diberi skor 5, opsi b skor 4, opsi c skor 3, opsi d skor 2 dan opsi e skor 1.

Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh rentang skor teoretik untuk variabel Kinerja Pegawai antara 10 – 50 dan rentang skor empirik (R) antara 30 – 50, dengan rata-rata (M) = 39,31, simpangan baku (SD) = 5,486, Median (Me) = 40, dan Modus (Mo) = 40. Menggunakan kelas interval (bki) sebanyak 3 kelas dan 3 kategori dengan panjang kelas (P) sebesar 6, selanjutnya dapat disusun distribusi frekuensi skor. Distribusi data pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa sebaran skor variabel kinerja pegawai (Y) berada pada kelas interval 37 – 43 dengan jumlah frekuensi sebanyak 18 responden atau 56,3% dari 32 responden yang diwawancarai. Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan bahwa kinerja pegawai

pada kantor Kecamatan Tuminting berada pada kategori “tinggi”.

#### D. PEMBAHASAN

Faktor Lingkungan organisasi ternyata berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado. Hal ini tergambar, baik dari hasil persamaan regresi linear sederhana dengan persamaan prediksi :  $\hat{Y} = 0,755 + 0,961X$ , maupun harga koefisien korelasi melalui analisis korelasi *product moment*.

Hasil-hasil ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Harga koefisien kontanta “a” sebesar 0,755 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh Lingkungan organisasi ( $X = 0$ ), maka kondisi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado berada pada kisaran 0,755 atau dalam skala ideal pengukuran berdasarkan skor maksimum/ideal variabel kinerja pegawai ( $Y = 50$ ) diperoleh sebesar 0,015 atau 1.5 persen. Angka ini berada jauh dibawah rata-rata variabel Y, yakni sebesar 39,31 atau 78.62 persen dari kriteria/indikator kinerja pegawai yang ditetapkan. Sementara itu, harga koefisien regresi “b” sebesar 0,961 yang bertanda positif

mengindikasikan bahwa hubungan fungsional antara kedua variabel berpola linier positif, di mana nisbah besaran perkembangannya atau ratio = 1 : 0,961. Dengan demikian, apabila terjadi perubahan (naik atau turun) pada Variabel Lingkungan organisasi sebesar 1 skala per unit, maka akan terjadi perubahan (naik atau turun) pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,961 skala per unit atau hampir satu kali lipat.

Realitas hasil analisis ini menunjukkan bahwa Lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai hampir 100 persen, sehingga dapat berimplikasi pada perubahan kebijakan pimpinan organisasi kedepan untuk lebih memperhatikan kondisi Lingkungan organisasi yang lebih kondusif. Artinya bahwa apabila pimpinan pada Kantor Kecamatan Tuminting Kota Manado dapat mengeluarkan kebijakan tentang Lingkungan organisasi dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja, maka pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Apabila dilakukan prediksi terhadap kondisi kinerja pegawai kantor

Kecamatan Tuminting Kota Manado, dalam artian bahwa organisasi (pimpinan dan pegawai) mampu menata dengan baik lingkungan organisasi atau lingkungan kerja, maka dengan melalui metode interpolasi dengan cara memasukkan skor maksimum (tertinggi) variabel X, yakni sebesar 50, maka diperoleh Y prediksi ( $\hat{Y}$ ) = 48.805 atau 97.62 persen. Realitas ini memberi makna bahwa dengan mensubtitusikan skor tertinggi dari Variabel Lingkungan organisasi (X), maka diharapkan akan mendorong peningkatan kinerja pegawai kantor Kecamatan Tuminting ke depan hingga mencapai 97.62 persen dari kriteria/indikator kinerja pegawai itu sendiri, di mana nilai prediksi tersebut berada di atas rata-rata capaian kinerja pegawai pada saat ini yang hanya sebesar 78,62 persen.

3. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa keartan hubungan (derajat korelasi) antara Lingkungan organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh sebesar 86,8 persen. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,754 bermakna bahwa pengaruh/kontribusi faktor Lingkungan organisasi terhadap

kinerja pegawai, diperoleh sebesar 75,4 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tuminting turut ditentukan oleh variasi perubahan pada faktor Lingkungan organisasi itu sendiri sebesar  $\pm 75,4$  persen, dan sisanya sebesar  $\pm 24,6$  persen turut ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Lingkungan organisasi/kerja merupakan salah satu faktor yang cukup besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada kantor kecamatan Tuminting Kota Manado. Sehingga mengisyaratkan bahwa dengan adanya perubahan lingkungan organisasi atau lingkungan kerja khususnya, akan mengakibatkan penambahan atau peningkatan semangat kerja dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Dengan adanya kenyamanan bagi petugas/pegawai dalam bekerja, maka akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari kesimpulan di atas, disarankan pimpinan organisasi kecamatan Tuminting, khususnya camat Tuminting mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif untuk menggairahkan semangat kerja para pegawai, sehingga



perlu adanya upaya yang konkrit dari pemerintah daerah untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik .

## F. DAFTAR PUSTAKA

Anonimous, 2014, <http://suritaarifani.blogspot.com/2011/03/analisis-lingkungan-internal-dan.html> (diunduh pada hari Rabu, 26 Februari, 2014, Jam : 14.30 Wita.

Gibson L. James, Ivancevich M. John dan Donnelly H.H.James, 1988, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan Wahid Djoerban, Erlangga, Jakarta.

Gomes, F. C., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

Koentjaraningrat, 1997, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, P.T. Gramedia, Jakarta.

Nazir, M, 1988. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ghalia, Jakarta.

Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta.

Stoner F.A James & Wankel Charles, 1986, *Manajemen*, Terjemahan Bakowatum, Intermedia, Jakarta.

Vredembrecht, J., 1981, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Cetakan ke-4, PT. Gramedia, Jakarta.

Wursanto, I.G., 2002, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta