
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN

Wildan Izzaty, Nuri Aslami

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
wildhanizzathy3@gmail.com, c

Abstrak

Received: 01 Juni 2022

Revised : 10 Juli 2022

Accepted: 20 Juli 2022

Latar Belakang : Sumber daya manusia memiliki peran dalam kelangsungan hidup jangka panjang bisnis yang mengandalkan modal manusia sebagai aset utama. Sumber daya manusia perusahaan, seperti pekerjanya, membutuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan agar dapat berfungsi dengan baik.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mencoba mengevaluasi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode : Pada penelitian ini metode yang dilakukan berupa metode kuantitatif dengan melakukan survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data secara primer yang dibagikan kepada 41 responden.

Hasil : Pada penelitian berupa sebanyak 85,37% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan menurunnya kinerja pada pegawai.

Kesimpulan : Dalam hal ini diharapkan pada pihak dinas koperasi dan umkm kota Medan dapat lebih memperhatikan serta meningkatkan lingkungan kerja agar mendapat pekerjaan yang optimal dari para pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; Koperasi dan UMKM

Abstract

Background: *Human resources have a role in the long-term survival of businesses that rely on human capital as the main asset. The company's human resources, such as its workers, need a pleasant work environment in order to function properly.*

Objectives: *This study aims to try to evaluate how much influence the work environment has on employee performance.*

Methods: *In this study, the method carried out was in the form of a quantitative method by conducting a survey using a questionnaire as the main instrument in collecting primary data which was distributed to 41 respondents.*

Results: *In the study, 85.37% of employees agreed with the fact that an uncomfortable work environment caused a decrease in performance in employees.*

Conclusion: In this case, it is hoped that the office of cooperatives and MSMEs in Medan city can pay more attention to and improve the work environment in order to find optimal work from employees.

Keywords: Work Environment; Employee Performance; Cooperatives and MSMEs

*Correspondent Author : Wildan Izzaty
Email : Wildhanizzathy3@gmail.com



PENDAHULUAN

Agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang, ia harus memiliki orang yang tepat. Akibatnya, sumber daya manusia merupakan sumber daya berharga yang harus dikelola dengan baik dan efisien untuk mencapai kinerja puncak. Lingkungan kerja adalah salah satu dari banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan orang dalam pekerjaan mereka. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikembangkan dengan baik dan efisien untuk mencapai kinerja puncak. Di antara banyak aspek yang mempengaruhi seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka, lingkungan kerja adalah salah satu yang patut mendapat pertimbangan khusus. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan ketenangan dan kenyamanan bagi para pegawai sehingga dapat mempengaruhi diri seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis selama pelaksanaan magang yang dilakukan selama 1 bulan di dinas koperasi dan umkm kota Medan. Adanya masalah terkait lingkungan kerja yang kurang baik yang menyebabkan menurunnya kinerja pada pegawai di kantor dinas koperasi dan UMKM kota Medan. Beberapa faktor penyebabnya karena kurangnya sarana prasarana untuk mempermudah pekerjaan para pegawai, adanya tekanan dalam pekerjaan, dan kurang harmonisnya hubungan antar rekan kerja. Berdasarkan fenomena tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa di Dinas Koperasi dan Umkm Kota Medan, lingkungan kerja yang menjadi tempat pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang dikelola dengan baik sehingga menjadi salah satu pemicu terjadinya penurunan kinerja pegawai di sektor tersebut. Isu-isu tersebut harus segera ditangani dan dioptimalkan agar lebih baik lagi di masa mendatang dan terus berfungsi dengan baik. Jika kendala tersebut dapat diatasi, niscaya akan tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersahabat, sehingga memungkinkan para pekerja untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dan optimal. Maka dari itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian sebagai hasil magang, dengan judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan".

A. Lingkungan Kerja

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Terry, 2006). Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka (Meliza, Mardiana, & Kufepaksi, 2019). Emosi pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka; jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, mereka akan merasa nyaman melakukan tugas sehari-hari. Dengan demikian, waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik dan kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja meliputi hubungan yang dikembangkan antara rekan kerja atau atasan dan bawahan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik yang mempengaruhi seberapa baik tugas atau aktivitas manajemen sumber daya manusia dilakukan. Faktor-faktor tersebut

antara lain pengaruh internal yang berasal dari dalam perusahaan ([Meliza et al., 2019](#)). Kinerja pekerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan fisik terdekat mereka ([Sunyoto, 2012](#)).

Lingkungan kerja merupakan pengaturan fisik dimana pekerja bekerja untuk mempengaruhi keselamatan, kualitas dan kinerja dalam tugas dan pekerjaan mereka ([Marpaung & Mekaniwati, 2020](#)).

- 1) Lingkungan fisik kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, kebahagiaan dengan koneksi sosial, dan kesehatan. Seperti yang didefinisikan oleh ([Sedarmayanti & Pd, 2001](#)), lingkungan fisik tempat kerja mencakup semua kondisi fisik yang dapat mempengaruhi pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana lingkungan kerja pegawai, berupa keadaan kerja yang harmonis, dimana terdapat komunikasi atau hubungan antara atasan dengan bawahan yang disebut juga dengan hubungan vertikal, dan antara sesama pegawai atau juga disebut hubungan horizontal ([Sedarmayanti & Pd, 2001](#)).

B. Kinerja

Kinerja merupakan aspek pendukung yang didalamnya dapat melihat hasil kerja pada suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai atau belum bisa dilihat melalui kinerja sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut ([Mangkunegara, 2012](#)), definisi lain dari kinerja adalah kualitas atau kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (kinerja, pencapaian pekerjaan). Jika pekerja menunjukkan kinerja yang buruk saat melakukan pekerjaan mereka, ini mungkin memiliki efek negatif pada kinerja perusahaan. Dalam arti lain, kinerja karyawan mencerminkan kinerja bisnis, karena jika perusahaan maju secara otomatis, itu disebabkan oleh hasil kinerja karyawan di dalam organisasi; Kinerja secara etimologis berasal dari istilah perform ([Susanty & Baskoro, 2012](#)). Aliran pemikiran lain mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan atau proses karyawan secara keseluruhan selama waktu melaksanakan tugas-tugas mereka baik dalam kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, kinerja pekerja sering dinilai dalam hal hasil, yang mengacu pada seberapa berhasil seseorang atau sekelompok karyawan memenuhi pekerjaan mereka. Berdasarkan definisi yang diberikan, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari usaha pekerja untuk memajukan organisasi. Menurut ([Simanjuntak, Widodo, & Sitorus, 2019](#)) menyebutkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- 1) Kemampuan dan kualitas pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, mental dan sikap serta kondisi pegawai atau karyawan.
- 2) Fasilitas tambahan ini berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan pekerja.
- 3) Fasilitas supra, yaitu banyak hal yang berkaitan dengan peraturan pemerintah dan pengelolaan hubungan kerja perusahaan.

Menurut ([Simanjuntak et al., 2019](#)) untuk mengukur kinerja terdapat beberapa kinerja primer yang digunakan yaitu:

- 1) Quality, Kuantitas mengacu pada berapa rupiah, berapa unit, atau berapa kali suatu kegiatan diulang.
- 2) Quantity, Untuk mendapatkan hasil terbaik atau meminimalkan kerugian dari penggunaan sumber daya,
- 3) Cost Effectiveness, tingkat efektivitas biaya sekunder melibatkan melakukan studi literatur untuk menentukan di mana penggunaan terbaik sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dapat ditemukan atas dasar teoritis yang relevan dengan riset.
- 4) Need for Supervision, jika seseorang dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya tanpa memerlukan pengawasan langsung dari seorang manajer, maka dia dikatakan kurang membutuhkan pengawasan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan survei sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka, di mana responden diminta untuk menjawab langsung pertanyaan yang disediakan, dan pertanyaan tertutup, di mana responden harus memilih hanya dari alternatif jawaban yang tersedia. Periode pengumpulan data adalah satu bulan, dari pertengahan Januari sampai awal Februari. Analisis dilakukan secara individual. Penelitian dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden melalui media sosial dan secara langsung yaitu kepada para pekerja di kantor koperasi dan UMKM di Medan. Sebanyak 41 responden diidentifikasi, yang semuanya adalah karyawan di lembaga-lembaga tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian penulis yang meliputi penyebaran kuesioner kepada pekerja di dinas koperasi dan UMKM di Medan, menghasilkan data tentang karakteristik responden yang dapat diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia, kelas, dan tingkat pendidikan. Responden dalam penelitian ini adalah 41 orang pekerja di lingkungan pelayanan koperasi dan UMKM di Kota Medan, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik 41 Responden yang merupakan Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

No	Variabel	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	22	53,66%
	Perempuan	19	46,34%
2.	Usia		
	> 51 Tahun	17	41,47%
	41-50 Tahun	9	21,95%
	31-40 Tahun	14	34,14%
	21-30 Tahun	1	2,44%
3.	Golongan		
	IV	7	17,07%
	III	33	80,49%
	II	1	2,44%
4.	Tingkat Pendidikan		
	S-2	12	29,26%
	S-1	23	56,1%
	D-III	1	2,44%
	SMA	5	12,2%

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari 41 responden yang bekerja pada kantor dinas koperasi dan umkm kota Medan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase 53,66% dan Perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 46,34%. Adapun rentang usia para pegawai dinas koperasi dan UMKM kota Medan pada usia diatas 51 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 41,47%, usia 41-50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 21,95%, usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 34,14%,

dan usia 21-30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,44%. Menurut golongan pegawai pada golongan IV terdapat 7 orang pegawai dengan persentase 17,07%, pada golongan III sebanyak 33 orang dengan persentase sebanyak 80,49%, dan di golongan II ada 1 orang dengan persentase 2,44%. Pada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai dapat dilihat dalam tabel dengan jumlah S-2 sebanyak 12 orang persentase 29,26%, selanjutnya di jenjang S-1 sebanyak 23 orang pada persentase 56, 1%, lalu ada D-III sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 2,44%, terakhir pada jenjang SMA terdapat 5 orang dengan persentase sebesar 12,2%. Analisis data dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM kota Medan akan disajikan dalam bentuk tabel tabulasi data kuantitatif dalam persentase. Berikut data yang terkumpul berdasarkan beberapa pertanyaan kuesioner yang telah disebar untuk melihat seberapa pengaruh lingkungan kerja bagi pegawai.

Tabel 2
Jawaban Responden Berdasarkan Suasana Kerja nyaman pada kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Setuju	28	68,30
2.	Ragu-Ragu	11	26,82
3.	Tidak Setuju	2	4,88
	Total	41	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju untuk jawaban dari pertanyaan pertama sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 68,30%, lalu 11 orang atau 26,82% pada jawaban ragu-ragu dan pada jawaban Tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 4,88%. Dari jawaban responden tersebut maka dapat di simpulkan bahwa suasana kerja di kantor dinas koperasi dan umkm kota Medan sudah nyaman bisa membuat pegawai semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3
Jawaban Responden Tentang hubungan antar rekan kerja sangat harmonis di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Setuju	19	46,34
2.	Ragu-Ragu	20	48,78
3.	Tidak Setuju	2	4,89
	Total	41	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai hubungan kerja antar rekan kerja sangat harmonis di Dinas Koperasi Umkm Kota Medan, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang atau 46,34%, sedangkan yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 20 orang atau 48.78%, dan yang menjawab Tidak setuju sebanyak 2 atau 4,89%. Dengan demikian hubungan antar rekan kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan masih kurang harmonis sebab masih banyak pegawai ya ragu-ragu tentang hubungan antar rekan kerja tersebut.

Tabel 4
Jawaban Responden Mengenai fasilitas atau sarana dan prasarana sudah memadai pada Dinas Koperasi dan Umkm Kota Medan

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Setuju	27	65,85
2.	Ragu-Ragu	10	24,40
3.	Tidak Setuju	4	9,75
	Total	41	100%

Berdasarkan jawaban responden pada tabel diatas mengenai fasilitas dan sarana prasarana sudah memadai, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau 65,85%, sedangkan yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 24,40%, serta 3 orang untuk responden yang menjawab Tidak setuju atau 6,38% menurut persentasenya. Dengan demikian fasilitas dan sarana prasarana untuk mendorong kinerja pegawai cukup memadai.

Tabel 5
Jawaban responden mengenai adanya penurunan kinerja pegawai disebabkan tekanan pekerjaan, tidak harmonisnya hubungan antar rekan kerja dan kurangnya fasilitas dan sarana prasarana

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Setuju	35	85,37
2.	Ragu-Ragu	4	9,75
3.	Tidak Setuju	2	4,88
	Total	41	100%

Pada tabel 5 dijelaskan bahwa terdapat 35 orang responden atau dalam persentase sebesar 85,37% yang setuju dengan pernyataan mengenai penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya tekanan pada pekerjaan, tidak harmonisnya hubungan antar rekan kerja, dan kurang memadainya fasilitas atau sara prasara yang mendukung untuk pekerjaan. Kemudian terdapat 4 orang responden yang ragu-ragu atau sekitar 9,75% dihitung berdasarkan persentasenya, dan 2 orang responden atau 4,88% yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 6
Jawaban responden mengenai lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Setuju	38	92,68
2.	Ragu-Ragu	3	7,32
3.	Tidak Setuju	0	0
	Total	41	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seperti dilihat dalam tabel sebanyak 38 responden menjawab setuju untuk pernyataan tersebut jika dipersentasekan sebanyak 92,68% yang setuju terhadap pernyataan tersebut, selain itu sebanyak 3 orang responden atau 7,32% yang ragu-ragu untuk pernyataan tersebut. Dalam hal ini 0 responden yang tidak setuju karena beberapa alasan menjelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi penyebab nomor satu untuk peningkatan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja pada dinas koperasi dan UMKM kota Medan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor dinas tersebut.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja salah satu komponen penting bagi pegawai untuk menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila terdapat kenyamanan dan ketenangan didalamnya, serta memiliki hubungan yang baik pula dengan rekan kerjanya dan dilengkapi juga dengan fasilitas serta sarana prasarana yang mendukung. Sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan umkm kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja pada pegawai kebanyakan disebabkan oleh lingkungan kerja itu sendiri. Seperti yang tertera pada tabel yang sudah dicantumkan sekitar 85,37% pegawai setuju bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan turunnya kinerja pada pegawai. Dan sebanyak 92,68% responden yang setuju dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada kantor dinas koperasi dan umkm kota Medan. Penelitian ini dapat dilakukan di masa yang akan datang untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja di kantor koperasi dan UMKM di sekitar kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kualitas tempat kerja. Secara umum, penulis menyadari bahwa koperasi dan pekerja UMKM di Medan bekerja dengan baik, tetapi berbagai elemen harus dipertimbangkan kembali, termasuk interaksi antara karyawan, sarana pendukung lainnya, dan infrastruktur yang memungkinkan karyawan berfungsi dengan baik.

BIBLIOGRAFI

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). *Perilaku konsumen*. [Google Scholar](#)
- Marpaung, Budiman, & Mekaniwati, Ani. (2020). Pengaruh kualitas produk, harga, promosi dan pelayanan terhadap kepuasan konsumen serta dampaknya pada keputusan pembelian. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(1), 29–38. [Google Scholar](#)
- Meliza, Elita Eka, Mardiana, Nova, & Kufepaksi, Mahatma. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Lampung*. [Google Scholar](#)
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*. [Google Scholar](#)
- Simanjuntak, Melvin Emil, Widodo, Wawan Aries, & Sitorus, M. B. H. (2019). Experimental and numerical study of coal swirl fluidized bed drying on 100 angle of guide vane. *Journal of Mechanical Science and Technology*, 33(11), 5499–5505. [Google Scholar](#)
- Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Caps*. [Google Scholar](#)
- Susanty, Aries, & Baskoro, Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. [Google Scholar](#)
- Terry, George R. (2006). Prinsip-prinsip Manajemen, terjemahan J. Smith. *Jakarta: Bumi Aksara Widarta*. [Google Scholar](#)

© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the
 terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA)
license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).