

## LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN BELAWAN

Dimas Hadi Syahputro<sup>1</sup>, Eka Umi Kalsum<sup>2</sup>, Ilham<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan, Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala Padang Bulan Kota Medan, Sumatra Utara 20142

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Belawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan sumber data primer serta metode statistik linier berganda. Teknik pengumpulan data dengan observasi, pengajuan kuesioner, dan wawancara. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai perusahaan yang berjumlah 35 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan secara parsial Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)..

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Kinerja .

### 1. Pendahuluan

Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Belawan (PSDKP) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan. Sebagai suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Stasiun PSDKP Belawan turut mengemban misi menunjang kebijaksanaan pemerintah dan membantu melindungi sumber daya kelautan dan perikanan dari kegiatan merusak sumber daya kelautan dan perikanan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai. Untuk mempertahankan kinerja pegawai sebuah instansi perlu menyediakan hal tersebut, dan hal pertama yang harus dilakukan adalah mempelajari manusia dengan mengenal fisik dan tingkah lakunya. Lingkungan kerja di Stasiun PSDKP Belawan saat ini masih terbilang cukup lengkap dan pegawai yang bekerja di instansi tersebut dapat terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Budaya organisasi pada Stasiun PSDKP Belawan menerapkan visi dan misi perusahaan kepada seluruh pegawai dengan terbuka melalui komunikasi yang baik dari atasan dengan bawahan. Sehingga seluruh pegawai di Stasiun PSDKP Belawan mudah mengembangkan standar sikap dan mengikuti pelatihan serta adanya pemberian reward terhadap masing-masing pegawai yang terlihat menonjol dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Kajian Pustaka Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. [7]. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. [10].

Standar Kinerja [11]:

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan maupun target tergantung dalam pendekatan yang diambil. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atau tujuan yang ingin dicapai sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Indikator Kinerja [12]:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja [11]:

1. Faktor Individu
2. Faktor Psikologis
3. Faktor Organisasi

### Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai [1]. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. [2]. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. [3]

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik [3]:

1. Desain Bangunan.
2. Perlatan Kerja.
3. Tempat Istirahat.
4. Tempat Ibadah.
5. Tersedianya Sarana dan Prasarana.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik [2]:

1. Penerangan.
2. Sirkulasi Udara.
3. Tata Warna.
4. Tingkat Kebisingan.
5. Kebersihan.
6. Keamanan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik [4]:

1. Rencana Ruang.
2. Rancangan Pekerjaan.
3. Kondisi Lingkungan.
4. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. [3]. Lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja dan beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai. [5].

Jenis-Jenis Lingkungan Non Kerja [3]:

1. Hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan
2. Kepuasan yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah dilakukan

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik [5]:

1. Prosedur Kerja.
2. Standar Kerja.
3. Penanggung Jawaban.
4. Kejelasan Tugas.
5. Sistem Imbalan.
6. Hubungan Antar Pegawai.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisk [5]:

1. Pengawasan.
2. Suasana Kerja.
3. Sistem Pemberian Imbalan.
4. Perlakuan Baik.
5. Rasa Aman.
6. Hubungan Kekeluargaan.
7. Perlakuan Adil.

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. [6]. budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. [7].

Fungsi Budaya Organisasi [3]:

1. Menentukan batas-batas dalam organisasi.
2. Menumbuhkan rasa memiliki kepada para anggotanya.
3. Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.
4. Memelihara stabilitas sosial dalam organisasi.

Indikator Budaya Organisasi [8]:

1. Inovasi.
2. Perhatian.
3. Orientasi Hasil.
4. Orientasi Orang.
5. Orientasi Tim

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi [9]:

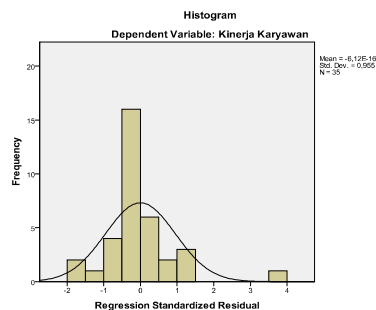
1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian
6. Perilaku

## 4. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Belawan. Dikarenakan populasi berjumlah 43 pegawai maka dari itu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan wawancara.

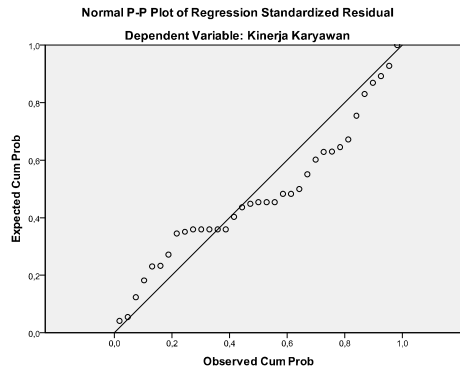
## 5. Hasil

### Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram Kinerja Pegawai

Pada gambar *Histogram* di atas menunjukkan bahwa grafik histogram dinyatakan normal, hal ini dapat dilihat dari bentuk kurva variabel kinerja menyerupai bentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yaitu memiliki kemiringan yang cenderung seimbang.



**Gambar 2.** *P-P Plot* Kinerja Pegawai

Pada gambar *P-P Plot* di atas menunjukkan bahwa model regresi tersebut dinyatakan normal. Diketahui hasil dari uji *Probability Plot Regression* kinerja menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar tidak jauh dari sekitar garis diagonal

#### 4. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan secara parsial Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

#### Referensi :

- [1] Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta : Bandung.
- [2] Robbins Stephen P., 2015. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1. Edisi Kedelapan. PT. Bhuana Ilmu Populer : Jakarta.
- [3] Robert & Angelo K. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Sedarmayanti. 2015. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [6] Sihombing, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [7] Alex S Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [8] Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- [9] Priansa & Suwatno. 2018. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [10] Wursanto, Ignasius. 2016. *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Jakarta. Pustaka Dian.
- [11] Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*, Rajawali Pers: Jakarta.
- [12] Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada