

**Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparat
Pemerintah Desa
(Studi Empiris di Desa X Wilayah Karanganyar)**

*The impact of work environment and organization culture on job performance the
village government (An empirical study in Village X of Karanganyar District)*

Sartono, Achmad Choerudin
Program Studi Manajemen, STIE-AUB Surakarta
E-mail: achmadchoerudin77@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak (1) lingkungan kerja pada kinerja dan (2) budaya organisasi pada kinerja aparat pemerintah desa di wilayah Karanganyar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang melalui penyebaran kuisioner pada 32 responden. Alat analisis yang digunakan adalah uji instrument, analisis regresi, uji linieritas, uji T, uji F, uji R², analisis korelasi. Hasil dari uji insrtumen dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja adalah valid. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja.

Kata kunci : lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja

Abstract

This study aims to determine the impact of (1) the work environment on job performance and (2) organization culture on job performance of government officials in the village of Karanganyar District. The data used in this study are primary data collected to 32 respondents. The analysis tool is a test instrument, regression analysis, linearity test, T test, F test, R² test, correlation analysis. The results of test insrtumen of variable work environment, organizational culture and job performance are all valid. The results of research are the work environment has a positive and significant impact on job performance, and organizational culture has a positive and significant impact on job performance.

Keywords: work environment, organizational culture, job performance

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan aparat Pemerintah Desa sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan undang – undang Dasar 1945. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil dapat dicapai atau dilanjutkan seorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2000;135).

Penilaian kinerja amat penting bagi suatu organisasi, dengan penilaian kinerja tersebut suatu organisasi dapat melihat sejauh mana sumberdaya manusia yang ada dapat menunjang untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang tepat dan konsisten. Berdasarkan uraian dan pendapat dari Pabundu (2008:121), Bernandin dan Russell dalam Faustino (2003:135), Sedarmayanti (2008:389), (Handoko, 2000:135), Mangkunegara (2007:9) maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing – masing pada periode tertentu.

Menurut Basuki (2003;15) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat membedakan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Basuki (2003;15) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Berdasarkan batasan di atas, lingkungan kerja adalah kondisi di lokasi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kerja pegawai karena adanya penilaian salah satu atau keseluruhan penggunaan panca indra dari masing – masing pegawai.

Edger Schein dalam Fred Luthans (2006;124) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah – masalah *eksternal* dan *intergrasi internal* yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir

dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Atas dasar faktor-faktor tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, maka dalam kajian penelitian ini peneliti menetapkan kinerja aparat pemerintah desa sebagai pokok kajian. Kinerja aparat pemerintah desa menjadi kajian penting dalam penelitian ini karena dengan pengukuran kinerja aparat pemerintah desa dapat diketahui melalui berbagai indikator yang mendukung peningkatan kinerja, maka akan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kinerja aparat pemerintah desa. Dengan upaya peningkatan kinerja akan memberikan dorongan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel aparat pemerintah desa di wilayah Kabupaten Karanganyar 32 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), uji serempak (uji F), uji *R square* dan uji analisa jalur. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut: $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	2.846		.869	.392
	Lingkungan Kerja	.335	.068	.624	4.945	.000
	Budaya Organisasi	.252	.111	.287	2.273	.031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 2. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	2.846		.869	.392
	Lingkungan Kerja	.335	.068	.624	4.945	.000
	Budaya Organisasi	.252	.111	.287	2.273	.031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.579	2	62.789	25.329	.000 ^a
	Residual	71.890	29	2.479		
	Total	197.469	31			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

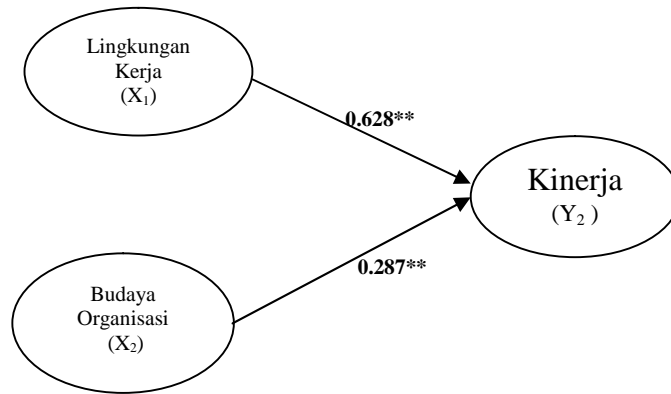
Keterangan	Nilai R^2	Nilai Adjusted R^2
Uji model 1	0.636	0.611

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,624 X_1 + 0,287 X_2 + 1$$

Sig (0,000) ** (0,031)**



Gambar 1. Model Penelitian

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah, berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Peningkatan kualitas lingkungan kerja meliputi :

- a. Peningkatan lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan.
- b. Peningkatan kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Secara fisik kondisi lingkungan kerja yaitu hal - hal yang berhubungan dengan perlengkapan serta alat kerja, ketenangan dan bebas dari kebisingan, lingkungan bersih dan rapi, ventilasi udara yang sehat dan segar dan keadaan penerangan yang cukup memadai. Kondisi lingkungan tersebut pada dasarnya sangat ditentukan pada saat mendesign lingkungan yaitu memadukan keadaan alam, iklim, perubahan-perubahan dimasa yang akan datang, serta kebutuhan akan *space* (ruangan). Sistem pengelolaan dan perawatan lingkungan kerja merupakan peranan penting dalam menjaga kondisi ini. Keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja baru dapat menjadikan perhatian yang sangat besar baik dari pihak pimpinan maupun pegawai. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak boleh dianggap sederhana, sebab biasanya dirasakan setelah terjadinya menimpa.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berarti budaya organisasi yang ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dapat dikarenakan aparat pemerintah desa tidak diberi kebebasan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja maka aparat pemerintah desa perlu diberi tunjangan sebagai tambahan penghasilan. Langkah konkrit yang telah dilakukan :

- 1) Jaminan kesehatan untuk keluarga;
- 2) Tunjangan penghasilan;
- 3) Tambahan penghasilan yang sah.

Dari segi sosial psikologi dapat berupa :

- a. Kesempatan mendapatkan penghargaan, biasanya untuk pemerintah desa dalam memberikan penghargaan kepada aparat pemerintah desa berupa tambahan pekerjaan (pekerjaan fungsional) yaitu bendahara desa, sebagai PPN, Petugas PPDP, sebagai mitra BPS.
- b. Kesempatan mendapat promosi. Yang dilakukan oleh bagian tata pemerintahan berupa promosi bagi aparat pemerintah desa yang dianggap mampu untuk menduduki suatu jabatan. Selain itu, untuk mengisi jabatan sekdes akan diambil dari *internal* aparat pemerintah desa yang telah menjadi plt atau aparat yang mampu dalam menangani pekerjaan sebagai sekdes dengan masa kerja yang telah ditentukan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu (Junianto; 2014).

PENUTUP

Simpulan

Pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah desa.
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah desa.

Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memberi beberapa saran untuk dapat meningkatkan kinerja aparat pemerintah:

1. Lingkungan kerja dalam penelitian ini besar pengaruhnya bagi peningkatan kinerja sehingga perlu diperhatikan suhu ruangan , penerangan di dalam ruangan , tata letak mebelair di dalam ruangan ,

- alunan musik untuk mengurangi kebosanan, rasa aman, meningkatkan hubungan dengan rekan kerja dalam organisasi.
2. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi kesepakatan dalam bekerja harus selalu dilaksanakan dan dijaga agar dapat mewujudkan kekompakan kerja sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan dan layanan yang prima Adapun cara yang dilakukan antara lain meningkatkan daya dorong pegawai untuk bersikap lebih inovatif dan berani mengambil resiko, meningkatkan aktivitas pekerjaan yang berorientasi pada tim bukan pada perorangan, meningkatkan tuntutan terhadap pegawai agar berlaku lebih agresif, bersaing dan tidak bersikap santai, serta meningkatkan aktivitas organisasi dalam mempertahankan stabilitas kebersamaan antar pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja apabila dikembangkan adanya:
- a. Inovasi atau pengembangan ide-ide yang didukung oleh Kepala Desa yaitu mendirikan BUMDesa, mendirikan bank sampah, membuat simdukcapil untuk memudahkan pelayanan.
 - b. Aparat pemerintah desa difungsikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
 - c. Setiap permasalahan hendaknya dikomunikasikan dengan baik sesama aparat desa maupun dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2001, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Mohamad, 2005, *Psikologi Industri*, Edisi keempat, Yogyakarta : Liberty
- Faustino Cardoso Gomes, 2003, *manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2004, *survey Diagnosis Organisasional : konsep & Aplikasi*, Semarang : Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, Ivanchevich, J.M dan Donnely, J.H, 2000, *Perilaku organisasi*, jilid 1, edisi 11, Penerbit Erlangga : Jakarta
- Gujarati Damodar, 2001, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani, 2000 *Manajemen Personalia dan Sumbaer Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M, S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Cetakan kelima, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M, S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta
- Hassel Nogi Tangkalissan, 2007 , *Manajemen Publik* , Jakarta , Grasindo
- Luthan Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara A.P 2005 *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*: Cetakan ketiga , Bandung PT. Remaja Rosadakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008 *Prilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama.
- Pabundu Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007 *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Schein, Edgar H 1985 . *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco : Jossey- Bass Publisher.
- Sedamarjati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Reformasi Birokrasi dan Manajemne Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama.
- Yunita, Trisarini dan Suyono, Joko, 2004 , karakteristik pekerjaan dan pertukaran Pemimpin – Anggota sebagai Prediktor Kepuasan Kerja. *Fokus Manajerial*. Vol.2 No. 1 Hal 46-59.
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Indeks, Jakarta.