

## Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah

<sup>1</sup> Nurwahidah Mashuddin

<sup>1</sup>Universitas Muslim Maros

Corresponding Email: [nurwahidah@umma.ac.id](mailto:nurwahidah@umma.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah provinsi Sulawesi Selatan. Penarikan jumlah sampel menggunakan metode random sampling. Memperoleh sampel sebanyak 106 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan pendistribusian kuesioner kepada responden sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek langsung yang positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kualitas SDM, Aparatur Pemerintah Daerah

### I. Pendahuluan

Kualitas sumberdaya manusia era digital sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Gunawan, Ilyas and Naninsih, 2018)(H. Gunawan, 2018).

Capaian pembangunan nasional sangat ditentukan oleh adanya keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintah menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintah yang baik diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang baik.

Demikian besar kontribusi lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja seseorang sehingga perlu mendapat perhatian dari manajemen organisasi. Beberapa aspek lingkungan kerja diantaranya manajemen, struktur organisasi, dekripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tersedianya tempat ibadah, ruang yang cukup nyaman untuk bekerja, jam kerja yang sesuai, ventilasi ruang kerja, serta keamanan kerja yang terjamin. Suhu ruangan, tingkat kebisingan, penerangan merupakan unsur-unsur lingkungan kerja yang sederhana namun memberikan dan mendorong efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu, jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letak benda-benda dalam ruangan serta tingkat kekuasaan yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai

Untuk dapat mewujudkan kinerja optimal, maka aparatur pemerintah daerah diharapkan memiliki standar kemampuan, kualitas, mutu maupun keandalan dalam menjalankan tugas kerja sesuai dengan pendidikan, keahlian dan jenjang kepangkatan atau golongan yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai. Organisasi pemerintah yang memiliki partnership yang tepat dan benar didukung oleh pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka

sekarang kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya secara efisien.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai tersebut beraktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai sarana interaksi bagi pegawai dalam bekerja, lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap aktivitas organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pegawai baik langsung maupun tidak langsung dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif akan menurunkan kinerja baik pegawai maupun intans

## II. Tinjauan Teori

### Lingkungan Kerja

Nitisemito mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik. Seperti dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.(Nitisemito, 2002).

Sihombing(Sihombing, 2018) menyatakan bahwa: lingkungan kerja adalah faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Adapun menurut Sedarmayanti(Sedarmayanti and Pd, 2001) yang terkait dengan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (2). Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### Kualitas Sumberdaya Manusia

*Human Resources Quality* berarti Kualitas Sumber Daya Manusia. Pasolong(Pasolong, 2020) mengemukakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Adapun Matindas(Matindas, 2002) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

Ndraha(Ndraha, 1999) menjelaskan pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif - generatif - inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

## III. Metode

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Bantaeng pada Sekretariat Daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah pada pemerintahan daerah di Sulawesi Selatan yang berjumlah 106 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada penelitian ini,

jumlah sampel sebanyak 106 responden. Metode atau teknis sampling yang digunakan adalah totality sampling, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif (quantitative research). Penelitian ini adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, terlepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

#### **IV. Hasil dan Analisis**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi lingkungan kerja terhadap kualitas sumberdaya manusia Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bagian pada penelitian ini. Adapun Analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada.

#### **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian kontribusi kualitas sumberdaya manusia terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah di Sulawesi Selatan dapat dilihat dari hasil pengujian analisis berikut:

#### **Analisis Uji Validitas**

##### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.2 maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.189. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel lingkungan kerja (X) berada diantara 0.449 - 0.760. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  0.189 ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja (X2) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### **Analisis Uji Validitas**

##### **Kualitas Sumberdaya Manusia**

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.3 maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.189. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel kualitas sumberdaya manusia (Y) berada diantara 0.622 - 0.816. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  0.189 ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kualitas sumberdaya manusia (Y) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### **Analisis Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah  $\geq 0.60$ . Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0.823 dan variabel kualitas SDM (Y) sebesar 0.920 dan. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

### Hasil Analisis Regresi Linier

Analisis berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20. Data di peroleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah di Sulawesi Selatan sebanyak 106 responden/orang. Berdasarkan penelitian ini maka variabel yang dianalisis adalah variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X) dan kualitas SDM (Y).

**Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 5.990                       | 5.622      |                           | 1.065 | .289 |
|                           | Lingkungan Kerja | .745                        | .116       | .519                      | 6.425 | .000 |

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kualitas SDM adalah 0.000, karena nilai signifikansi kurang dari 0.05 berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas SDM (Y).

### V. Kesimpulan

Kualitas sumberdaya manusia di Sekretariat Daerah akan mampu meningkatkan mutu manajemen sumberdaya manusia sehingga dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah. Lingkungan kerja yang baik serta kualitas sumberdaya manusia yang handal.

### Referensi

- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalara dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.
- Bakry, M., Masse, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using Khuṣūṣ Al-Balwā. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.

- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society. In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).
- Gunawan, H., Ilyas, G. B. and Naningsih, N. (2018) 'Effect of labor social security on job satisfaction', *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), pp. 86–89.
- Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).
- Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan StrukturalTRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: Jurnal Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.
- Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Issues*, 24, 1.
- Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 470.
- Matindas, R. (2002) 'Manajemen SDM Lewat Konsep AKU (Ambisi, Kenyataan dan Usaha)'.
- Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.
- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Ndraha, T. (1999) 'Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia'.
- Nitisemito, A. S. (2002) 'Manajemen Personalia Edisi Revisi', Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2020) 'Kepemimpinan birokrasi'. Alfabeta Bandung.
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah "Zero-Dollar Tourist" Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Sedarmayanti, M. and Pd, M. (2001) 'Sumber daya manusia dan produktivitas kerja', Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sihombing, T. P. J. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian Di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat)', *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 6(2), p. 268875.
- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.
- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas'ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.
- Tijjjang, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.
- Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.