

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, NON FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS LULO KABUPATEN KERINCI**

**AGRA**

Universitas Jambi

Email : agra0795@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif. dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linier. Kemudian digunakan analisis statistik berupa perhitungan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi serta melakukan pengujian statistik dengan uji F dan uji t. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, tetapi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci. Dan secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci

Kata Kunci: Sanksi Pidana; Pelaku; Lalu Lintas

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the Effect of Physical, Non-Physical Work Environment and Organizational Commitment on the Performance of Lulo Community Health Center Staff in Kerinci Regency. This research was designed as quantitative research. in this study the analytical tool used is linear regression. Then statistical analysis is used in the form of multiple linear regression analysis calculations and the coefficient of determination and statistical tests with the F test and t test. The sampling technique in this study was carried out with a total sampling technique while the data collection technique in this study used a questionnaire (questionnaire). The results showed that the Physical Work Environment variable did not significantly influence the Performance of Lulo Health Center Staff in Kerinci Regency, but the Non-Physical Work Environment variable and Organizational Commitment had a significant effect on the Performance of Lulo Health Center Workers in Kerinci District. And together Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Organizational Commitment variables also have a significant effect on the Performance of Lulo Community Health Centers in Kerinci District*

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Organizational Commitment, Performance.

**PENDAHULUAN**

Setiap suatu usaha untuk pencapaian tujuan dalam organisasi tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah suatu tenaga inti dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya

dengan apapun. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Hal tersebut juga berlaku pada pegawai pemerintahan. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang

pemerintah daerah menyebutkan bahwa pegawai di pemerintahan daerah diharapkan memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang baik akan menunjukkan akuntabilitas pegawai pemerintahan daerah.

Sebagai aset yang penting dalam menjalankan kegiatan pemerintah, maka Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan perhatian khusus, dimana Sumber Daya Manusia sebagai penggerak dan pelaksana dari suatu kegiatan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi atau pemerintah. Organisasi atau pemerintah juga harus berusaha menjaga, memelihara dan terus mengembangkan Sumber Daya Manusia tersebut, sehingga mereka terus-menerus memiliki produktivitas dan loyalitas yang tinggi, sehingga memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan organisasi atau pemerintah.

Dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2010), Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Peningkatan kinerja individu pegawai berpotensi untuk dapat meningkatkan kinerja kelompok pegawai dan peningkatan kinerja dari seluruh kelompok pegawai akan mendorong meningkatnya kinerja organisasi yang akan berkontribusi terhadap percepatan pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditentukan organisasi. Tuntutan terhadap pegawai dalam hal ini adalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk bekerja profesional, jujur dan adil begitu nyata, jelas, keras dan tegas. Disisi lain Pegawai Negeri Sipil mempunyai kemampuan dan keterampilan yang terbatas dan mental yang lemah adalah suatu kenyataan yang tidak dapat kita pungkiri apabila pada umumnya opini masyarakat dewasa ini tentang Pegawai Negeri Sipil selalu menilai negatif. Isu tersebut antara lain terkait dengan produktivitas kerja PNS dan etos kerjanya yang dianggap rendah, kurang disiplin, kurang melayani dengan baik, kurang transparan, kurang memberikan nilai tambah, banyak mengeluh, cenderung korup dan lain sebagainya.

Tuntutan peningkatan kinerja pegawai memerlukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi, antara lain adanya lingkungan kerja dan komitmen. Sinungan (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan memuaskan para karyawannya, karena dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Sinungan (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan memuaskan para karyawannya, karena dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan

kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan

Selain faktor lingkungan kerja, factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitemn pegawai itu sendiri terhadap organisasinya. Komitmen pada organisasi membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada pegawai sesuai dengan harapan mereka. Ini berarti ada tingkatan komitmen pada pegawai, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Menurut Near & Jansen (1983) dalam Sopiah (2011), bahwa: "Bila komitmen pegawai rendah maka ia bisa memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusakan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba instansi".

Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi (Alwi, 2008). Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (2002) yang menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung pengaruh komitmen organisasi terhadap hasil yang diinginkan, seperti kinerja serta berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah serta kemangkiran kerja. Berdasarkan pendapat di atas, bahwa komitmen berhubungan dengan kinerja pegawai (Porter et.al dalam Riva'i, 2000).

Penelitian ini dilakukan di lingkungan puskesmas lulo kabupaten kerinci. Sebagai bagian dari instansi melayani masyarakat dalam bidang kesehatan, pegawai puskesmas lulo memiliki tugas pokok untuk menjamin kesehatan masyarakat di area sekitar

puskesmas,. Dalam memberikan pelayanan pihak pegawai puskesmas bersentuhan langsung dengan masyarakat. Maka dari pihak puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional dan memegang kode etik, sehingga akan memberikan kesan yang baik dari masyarakat.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di seluruh penjuru Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Puskesmas Lolo merupakan salah satu puskesmas Rawat Jalan yang ada di Kabupaten Kerinci Puskesmas Lolo didirikan pada tahun 2006 oleh Pemerintah Pusat dengan bangunan semi permanen Puskesmas Lolo bertempat di Jalan Raya Pasar Kerman yang merupakan salah satu Puskesmas rawat jalan di Kecamatan Bukit Kerman. Letak Puskesmas Lolo .sangat strategis yaitu berdampingan dengan unit pasar di desa Pasar Kerman. Puskesmas Lolo menjalankan program kesehatan esensial yang meliputi promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, kesehatan ibu anak keluarga berencana, gizi, pemberantasan dan pengendalian penyakit, perkesmas, selain itu juga melaksanakan program kesehatan pengembangan dengan mempertimbangkan ketersediaan dan kemampuan sumber daya yang tersedia.

## **LANDASAN TEORI**

Robbins (2003 dalam Khoirusmadi, 2011) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja

pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Memanfaatkan sumber daya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial.

Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada ketidakberesan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak

mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins dan Coulter (2004) lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Nitisemito (2006) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional dibagi menjadi 3 yaitu Affective Commitment, Continuance commitment, dan comitment normative. Komitmen afektif mencerminkan komitmen berdasarkan ikatan emosional pegawai berkembang dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif (Jaros, 2007). Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai, identifikasi pegawai dan keterlibatan pegawai pada organisasi. Dengan demikian, pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (want to) melakukan hal tersebut (Allen and Meyer 1990).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang digunakan dalam bentuk penyajian data dan tabel yang digunakan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci. Penilaian hasil kuesioner ini menggunakan skala likert.

Metode/sistim yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei menurut Sugiyono (2007) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

**HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian merupakan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dikembalikan oleh 39 responden dilingkungan pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

**4.1 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik**

Tanggapan pegawai bagian Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci tentang Lingkungan Kerja yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5  
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	TB	KB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Suhu dalam ruangan kerja membuat nyaman dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	21	13	5	140	Baik
2	Suasana tempat kerja tenang, tidak ada kebisingan yang mengganggu penyelesaian pekerjaan	0	0	17	20	2	141	Baik
3	Vibrasi area kerja baik dan aman	0	0	13	24	2	145	Baik
4	Penerangan ruangan kerja sangat baik	0	0	5	28	6	157	Baik
5	Pengaturan ruang kerja baik	0	0	20	17	2	138	Baik
6	Privasi ruang kerja terjaga dengan baik	0	0	21	14	4	139	Baik

Dari tabel 5.5, Indikator suhu ruangan yang memperoleh nilai yang cukup baik dimana 21 responden menyatakan suhu ruangan tempat bekerja dalam kondisi baik dan 13 responden beranggapan suhu ruangan dalam kondisi yang baik. Sedangkan suasana kenyamanan tempat kerja direspon oleh responden sebanyak 17 orang dalam keadaan yang cukup baik sedangkan selebihnya 20 responden berpendapat bahwa suasana kenyamanan tempat kerja dalam keadaan yang baik. Disamping itu, tingkat tempat kerja vibrasi juga akan mengakibatkan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, namun pada Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci berikut berdasarkan kuesioner yang dibagikan didapatkan bahwa tingkat vibrasi pada tempat kerja berada dalam kondisi yang baik, dimana 24 responden dari 39 responden mengatakan vibrasi tempat bekerja dalam kondisi yang baik.

Sebagian besar responden juga berpendapat bahwa penerangan

ruang kerja juga dalam kondisi baik, hal ini terbukti dari 20 responden dari 39 responden berpendapat tingkat penerangan dalam kondisi yang baik. Pengaturan ruang kerja juga perlu menjadi perhatian untuk menjamin kenyamanan dalam pekerjaan, maka tata letak dan posisi ruangan kerja juga harus menjadi perhatian. Pada Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci sesuai hasil responden yang didapat oleh peneliti, dimana pengaturan ruangan dalam kondisi baik, hal ini terbukti dari 20 responden berpendapat pengaturan ruangan letak dalam kondisi yang baik sedangkan 17 berpendapat dalam kondisi yang cukup baik. Dari kuesioner yang dibagikan juga didapat bahwa privasi ruangan juga dalam kondisi yang baik, dimana lebih dari 50% responden berpendapat privasi ruangan sudah baik diatur oleh perusahaan. Sementara untuk menjaga kondisi lingkungan kerja agar terasa nyaman, maka hubungan antara sesama pegawai maupun hubungan bawahan dengan atasan juga hal yang sangat perlu diperhatikan. Dari hasil kuesioner ini didapat bahwa hubungan yang terjalin sesama karyawan sudah dalam kondisi yang baik.

Seacara umum nilai atau skor dari indikator lingkungan kerja ini berada pada posisi baik, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

#### **4.2 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik**

Tanggapan Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci tentang Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6  
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari tabel 5.6 sebelumnya bahwa hubungan komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai yang baik dimana 20 responden dari 39 berpendapat bahwa responden

No	Pertanyaan	TB	KB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan komunikasi anda dengan rekan kerja	0	0	17	20	2	141	Baik
2	Kebebasan dalam menyampaikan pendapat ke pimpinan	0	0	13	24	2	145	Baik
3	Kondisi kebersihan lingkungan saat melakukan pekerjaan	0	0	5	28	6	157	Baik
4	Kondisi fasilitas pendukung	0	0	14	25	0	142	Baik
5	Hubungan komunikasi anda dengan atasan kerja	0	0	5	28	6	157	Baik
6	Kebebasan dalam menyampaikan pendapat ke sesama	0	0	21	13	5	140	Baik

beranggapan tingkat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sudah dalam kondisi yang cukup baik. Hal ini sama dengan indikator kemampuan dalam melaksanakan perintah kerja yang ditugaskan oleh atasan juga menempati predikat yang cukup baik, dimana 24 responden berpendapat kebebasan dalam menyampaikan pendapat ke pimpinan cukup baik. Indikator kondisi kebersihan lingkungan saat melakukan pekerjaan juga cukup baik. Sedangkan kondisi fasilitas pendukung sudah dalam kondisi yang baik, sama seperti halnya hubungan komunikasi anda dengan atasan kerja serta kebebasan dalam menyampaikan pendapat ke sesama sudah dalam kondisi yang baik.

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk indikator Lingkungan Kerja Non Fisik berada pada posisi **baik**, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

#### **4.3Tanggapan Responden terhadap Komitmen**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, NON FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS LULO KABUPATEN KERINCI**

Tanggapan Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci tentang Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7  
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	TB	KB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya bangga pada perusahaan ini	0	0	14	25	0	142	Baik
2	Saya ikut merasakan masalah pada perusahaan ini	0	0	5	28	6	157	Baik
3	Saya merasa adanya ikatan emosional terhadap perusahaan	0	0	13	25	1	144	Baik
4	Saya merasa berat untuk meninggalkan perusahaan	0	0	14	25	0	142	Baik
5	Saya merasa rugi jika keluar dari perusahaan	0	0	13	25	1	144	Baik
6	Perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan bagi saya	0	0	17	19	3	142	Baik
7	Saya berusaha loyal terhadap perusahaan ini	0	0	17	20	2	141	Baik
8	Saya bersedia bekerja pada perusahaan ini sepanjang karir	0	0	21	13	5	140	Baik

Dari tabel 5.7 sebelumnya bahwa Indikator komitmen organisasi memperoleh nilai yang baik. Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk indikator komitmen organisasi adalah sebesar 144. Nilai atau skor ini berada pada posisi **baik**, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Pegawai bagian Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item Komitmen Organisasi dinilai baik dengan skor 135.

#### 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Tanggapan Pegawai bagian Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci tentang Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8  
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kinerja

No	Pertanyaan	TB	KB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan	0	0	13	24	2	145	Baik
2	Kemampuan dalam melaksanakan perintah kerja	0	0	13	24	2	145	Baik
3	Kualitas pekerjaan menjadi prioritas bekerja	0	0	5	28	6	157	Baik
4	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik dan tepat waktu sesuai perintah kerja	0	0	14	25	0	142	Baik
5	Ketepatan waktu dalam kehadiran kerja	0	0	5	28	6	157	Baik
6	Kemampuan bersosialisasi dalam masyarakat	0	0	13	25	1	144	Baik
7	Kemampuan dalam berkoordinasi dan kerja sama dengan sesama pegawai	0	0	13	24	2	145	Baik
8	Kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan rekan kerja	0	0	13	25	1	144	Baik

Dari tabel 5.8 sebelumnya bahwa Indikator kinerja memperoleh nilai yang baik. Dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh untuk indikator kinerja adalah sebesar 147. Nilai atau skor ini berada pada posisi **baik**, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai bagian Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa item Kinerja dinilai baik dengan skor 147.

## PEMBAHASAN

### 5.1 Gambaran Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, demikian juga perbaikan di bidang lainnya seperti, pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga produktivitas yang di hasilkan juga lebih baik.

Dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, didapat bahwa indikator vibrasi area kerja dan penerangan yang dalam kondisi yang cukup baik. Sedangkan untuk indikator lainnya seperti suhu, suasana tempat, pengaturan tempat kerja, privasi dan hubungan dengan rekan kerja dalam kondisi yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional dibagi menjadi 3 yaitu Affective Commitment, Continuance commitment, dan comitment normative. Komitmen afektif mencerminkan komitmen berdasarkan ikatan emosional pegawai berkembang dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif (Jaros, 2007). Dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, didapat bahwa indikator komitmen organisasi dalam kondisi yang cukup baik.

### **5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sarwono (2012) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku

manusia sehingga akan mempengaruhi pada kinerja pegawai didalam organisasi tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2011) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kejadian Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air), dimana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Kemudian penelitian Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang) yang juga menunjukkan hasil yang sama.

### **5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2009), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sedangkan, Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja".

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega



Arum Yunanda (2011) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air), dimana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Kemudian penelitian Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang) yang juga menunjukkan hasil yang sama.

#### **5.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa secara parsial Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

#### **5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,00 > 0,05$  yang berarti bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh

Lingkungan Kerja fisik non fisik dan komitmen terhadap Kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci dalam kondisi baik, hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 145.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, dimana dari hasil pengujian diperoleh untuk Variabel X  $t_{hitung} -5,297 < 1,687 t_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi 5%, maka berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, dimana dari hasil pengujian diperoleh untuk Variabel X  $t_{hitung} 6,548 > 1,687 t_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi 5%, maka berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, dimana dari hasil pengujian diperoleh untuk Variabel X  $t_{hitung} 4,877 > 1,687 t_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi 5%, maka berarti  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci, dimana dari hasil pengujian diperoleh untuk  $F_{hitung} 74,64 > 2,61 F_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi 5%, maka berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lulo Kabupaten Kerinci. Oleh karena itu penulis menyarankan agar manajemen lebih memperhatikan dan meningkatkan kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang diteliti sehingga hasil yang diperoleh lebih sempurna lagi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hadari Nawawi 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, yogyakarta
- Kartono, Kartini. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali. Jakarta
- Robins, stephan p .2003. perilaku organisasi, index jakarta
- Riduwan & Akdon. 2005. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta, STIE YKPM.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas apa dan bagaimana. Bandung: Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gunung Agung: Jakarta
- Malthis. R.L dan Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.
- Muhlis. 2010. Mengelola Sumber Daya Manusia, Penerbit Oryza: Yogyakarta
- Ma'aruf Abdullan. 2009. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo: Yogyakarta
- Marihot. 2009. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Relika Aditama: Bandung
- Nawawi. 2011. Manajemen Personalial, BPFE UGM: Yogyakarta
- Robbins dan Judge, 2010. The Fast-Track BMA Series, Human Resources Management. PT Elex Media Computindo Gramedia: Jakarta
- Sinungan, 2009. Kecerdasan Emosional, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Schultz & Sydney dalam Mangkunegara, 2013.

- Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep ,teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik). Graha Ilmu:Yogyakarta.Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, yogyakarta: Andi Offset
- Syekh, Sayid. 2011. PengantarStatistikEkonomi dan Sosial. Jakarta. GaungPersadaPress.
- Thoha, Miftah. 2013. KepemimpinandalamManaje men. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta
- Wirjana, Bernardine R &SusiloSupardo. 2005. Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya. Andi. Yogyakarta