

## Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi

Ahmad Zaki<sup>1</sup>, Irsyad<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang  
e-mail: [ahmad.zaki27114@gmail.com](mailto:ahmad.zaki27114@gmail.com), [irsyad@fip.unp.ac.id](mailto:irsyad@fip.unp.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan sejak saat peneliti melakukan praktek lapangan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Bukittinggi yang menunjukkan bahwa adanya gejala-gejala yang mempengaruhi produktivitas pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Bukittinggi. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui lingkungan kerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Bukittinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasi. Dari hasil pengolahan data tersebut diperoleh bahwa skor rata-rata pada variabel produktivitas kerja sebesar 79,29% dengan indikator kuantitas kerja berada pada kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian 78,13% dan skor untuk indikator kualitas kerja adalah sebanyak 77,56% dengan kategori cukup baik serta pencapaian pada indikator ketepatan waktu dengan tingkat pencapaian 84,34% dengan kategori cukup baik, sedangkan pada variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 86% dengan indikator fisik sebesar 86% dan non fisik sebesar 84,84%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan baik antara lingkungan kerja dan produktivitas pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Bukittinggi.

**Kata Kunci:** *Ruang kerja, Produktivitas Pegawai*

### Abstract

This research is motivated by the results of observations and observations that researchers have made since when researchers carried out field practice at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bukittinggi which indicate that there are symptoms that affect employee productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bukittinggi. The purpose of this research was to find out the work environment of employees in the public works department and spatial planning of the city of Bukittinggi. The type of research used is correlation quantitative research. From the results of data processing, it was found that the average score on the work productivity variable was 79.29% with the quantity of work indicator being in the pretty good category with an achievement level of 78.13% and the score for the quality of work indicator was 77.56% with the pretty good category as well as

achievement on the timeliness indicator with an achievement level of 84.34% with a fairly good category, while the work environment variable obtained an average score of 86% with physical indicators of 86% and non-physical of 84.84%. Based on these results, it can be concluded that there is a good relationship between the work environment and employee productivity in the public works department and the spatial planning of the city of Bukittinggi

**Keywords:** *Workspace, Employee Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut pada produksi organisasi itu sendiri. Suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Produktivitas kerja yang baik adalah hasil kerja yang nyata yang dihasilkan oleh pegawai, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatkan keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan organisasi tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan organisasi, tidak pula dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan organisasi karena itu perhatian terhadap pemeliharaan produktivitas kerja sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat. Produktivitas kerja pegawai, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Wibowo (2014:93) menyatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Pentingnya produktivitas kerja merupakan output yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pegawai saja, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan pegawai.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis dapatkan dalam kegiatan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi yang dilakukan pada tanggal 05 Oktober - 15 Desember 2021, ada beberapa gejala-gejala produktivitas kerja yang terlihat selama penulis melakukan penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.

Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, pengawasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi. Penulis menduga salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karena belum optimalnya kondisi lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugas, antara lain adalah Lingkungan Kerja. Belum optimalnya kondisi lingkungan kerja ini terlihat dari beberapa fenomena, berdasarkan pengamatan dan observasi penulis dalam kegiatan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi yang dilakukan pada tanggal 05 Oktober- 15 Desember 2021.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukitting memiliki peran yang penting dalam pelayanan masyarakat. Namun banyak permasalahan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi, antara lain 1)Masih adanya pemborosan waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.2)Pekerjaan sering tertunda karena pegawai kurang mengerti dengan tugas yang dikerjakannya. 3)Masih adanya pegawai yang menyalahgunakan alokasi sumber daya di kantor.4)Rendahnya kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja. 5)Kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.6)Sebagian pegawai kurang memperhatikan tugas yang harus segera diselesaikan.7)Kurangnya cahaya matahari yang masuk ke dalam kantor.8)Kurangnya sirkulasi udara.9)Masih adanya kebisingan yang ada dalam ruangan.10)Kurangnya rasa keakraban antara pegawai dengan pimpinan untuk berdiskusi mengenai pekerjaan.11)Masih adanya pegawai yang kurang berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekannya.

Sesuai dengan permasalahan yang ada, tujuan yang ingin dicapai dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1)Lingkungan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. 2)Produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. 3)Apakah ada hubungan yang berat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.mengingat begitu banyaknya permasalahan yang terjadi dan agar dapat fokus pada penelitian maka penulis membatasi masalah yang memfokuskan pada Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. Dengan melihat bahwa lingkungan kerja merupakan satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi. Penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. Data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket yang didalamnya memakai format *Skala likert*.

didalam angket terdapat dua variabel penelitian yang diteliti dengan masing-masing variabel terdapat 30 item pertanyaan yang kemudian dibagikan kepada seluruh pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Bukittinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel produktivitas kerja pegawai, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 149 dan skor terendah sebesar 67. Untuk mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel produktivitas kerja pegawai, dapat dilihat pada Tabel skor rata-rata indikator produktivitas pegawai dibawah

**Tabel 1. Skor Variabel Produktivitas Kerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Produktivitas Kerja	Kuantitas Kerja	8	40	31,25	78,13	Cukup Baik
	Kualitas Kerja	15	75	58,17	77,56	Cukup Baik
Pegawai (Y)	Efesiensi	7	35	29,52	84,34	Baik
		<b>30</b>	<b>150</b>	<b>118,94</b>	<b>79,29</b>	<b>Baik</b>

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas kerja berada pada kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian 78,13 %, indikator Kualitas Kerja berada pada tingkat pencapaian 77,56 % dengan kategori cukup baik dan indikator ketepatan waktu berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 84,34%. bila dilihat berdasarkan sub indikator, maka seluruh sub indikator sudah berada pada kategori cukup baik dan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel tata ruang kator, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 149 dan skor terendah sebesar 89. Untuk mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat pada Tabel skor rata-rata indikator lingkungan kerja dibawah

**Tabel 2. Skor Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	20	100	86,58	86,58	Baik
	Lingkungan Non Fisik	10	50	42,42	84,84	Baik
		<b>30</b>	<b>150</b>	<b>129,00</b>	<b>86,00</b>	<b>Baik</b>

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator perencanaan tata ruang berada pada kategori Baik dengan tingkat pencapaian 86,58 %, indikator penyusunan perabot kantor berada pada tingkat pencapaian 84,84% dengan kategori baik dan indikator lingkungan fisik kantor berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian 86,00%. Bila dilihat berdasarkan sub indikator, maka seluruh sub indikator sudah berada pada kategori Baik.

Dari hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% dan  $3,725 > 2,000$ . Kriteria dalam

perhitungan uji keberartian korelasi menyatakan bahwa jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi.

### **Pembahasan**

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang Lingkungan Kerja dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi dan Lingkungan Kerja dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 79,29% dengan interpretasi “baik” dan Lingkungan Kerja berada pada tingkat pencapaian 86,00% dengan interpretasi “baik”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel. Oleh sebab itu, terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada taraf signifikansi 5 %.

Dari penjelasan hasil penelitian tentang sub indikator dari produktivitas kerja pegawai diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik karena dari sub indikator yang diteliti berada pada kategori cukup baik (sub indikator kuantitas kerja) dan baik (sub indikator kualitas kerja dan efesiensi). Maka dari itu, untuk mencapai kondisi sangat baik pada indikator produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi, maka pegawai harus meningkatkan secara terus menerus terkait dengan kemampuan kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu bekerja dalam setiap melaksanakan kegiatan/pekerjaan di kantor.

Lingkungan Kerja perlu mendapat perhatian lebih demi untuk memberikan rasa nyaman pegawai dalam bekerja sehingga akan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk itu, pentingnya Lingkungan Kerja adalah untuk menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi sudah tertata dengan baik. Namun untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal maka perlu diperhatikan lebih lagi terhadap Lingkungan Kerja tersebut agar seluruh pegawai merasa lebih nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai dapat lebih produktif lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Sekretarat Daerah Provinsi Sumatera Barat baik pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,495 dan

uji keberartian korelasi 3,725. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,240. Hal ini berarti besarnya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 24,0%. Hal ini berarti bahwa 24,0 % produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja.

Hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja pegawai ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai di sebuah kantor adalah dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja di kantor tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan juga memperlihatkan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, dapat kita buat sebuah kesimpulan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka produktivitas kerja pegawai yang ada pada kantor tersebut juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja buruk, maka produktivitas kerja pegawai yang ada pada kantor tersebut juga akan turun. Untuk itu, kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan harapan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian serta penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Bukittinggi maka dapat disimpulkan bahwa Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 7,29 % dengan interpretasi “baik” dan Lingkungan Kerja berada pada tingkat pencapaian 86,00% dengan interpretasi “baik”. (1) Produktivitas kerja pegawai berada pada tingkat pencapaian 79,29 % dengan kategori cukup rendah. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi memiliki produktivitas kerja yang masih cukup rendah dalam melaksanakan tugasnya. (2) Lingkungan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi berada pada tingkat pencapaian 86,00% dengan interpretasi “ baik”. Hal ini berarti Lingkungan Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi sudah baik. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi baik pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,490 dan uji keberartian korelasi 3,892. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,240. Hal ini berarti besarnya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 24,0%. Hal ini berarti bahwa 24,0 % produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dini, R. R., Ermita, E., Nelitawati, N., & Jasrial, J. (2021). Pembinaan Pegawai Negeri

- Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 162–167. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.150>
- Nurpina, S. (2016). Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1337–1345. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i2.1850>
- Taniredja, Tukiran, dkk. (2011). *Model-model pembelajaran inovatif*. Alfabeta.
- Wulandari, W. A., Nelitawati, N., Rusdinal, R., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 202–207. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.157>
- Wibowo.(2016).*Manajemen Kinerja*.Jakarta: Prajagrafindo Persada
- Yusuf, M.(2007).*Metodologi Penelitian*.Padang: UNP Press
- Zainal.(2016).Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.*eJurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 6, Juni2016hlm83-90*