



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 1, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/01/2025
 Reviewed : 02/02/2025
 Accepted : 02/02/2025
 Published : 11/02/2025

Maria Gustiana
 Wanda¹
 Maria Modesta Missi
 Mone²
 Imelda Virgula
 Wisang³

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MAUMERE DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN FASILITAS KANTOR

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Fasilitas Kantor, (2) Menganalisis Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pencarian dan pertolongan Maumere, berjumlah 54 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dikategorikan sangat baik, lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor dikategorikan baik. Hasil statistic uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistic uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naikturunnya kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan Maumere 35,9%

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kantor, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to: (1) describe Employee Performance, Non-Physical Work Environment, and Office Facilities, and (2) analyze the influence of the Non-Physical Work Environment and Office Facilities on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population in this study consists of 54 employees of the Maumere Search and Rescue Office. Due to the limited population, this research was conducted using a census or saturated sampling method. Data were collected through a questionnaire and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, specifically multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out using the F-test and t-test. The descriptive analysis results indicate that the employee performance variable is categorized as very good, while the non-physical work environment and office facilities are categorized as good. The t-test statistical results show that, partially, the non-physical work environment and office facilities variables have a positive and significant effect on employee performance. The F-test statistical results indicate that, simultaneously, all independent variables have a significant effect on employee performance. The determination analysis results show that the two independent variables in this study can explain 35.9% of the variation in the rise and fall of employee performance at the Maumere Search and Rescue Office.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Office Facilities, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan (Mathis dan

^{1,2,3)} Universitas Nusa Nipa

email: wanda05juni@gmail.com¹, monemissi472@gmail.com², imeldawisang061082@gmail.com³

Jackson, 2006:30). Mengelola Sumber daya manusia merupakan factor yang paling utama guna menunjang kesuksesan sebuah perusahaan di masa depan.

Organisasi SAR dari waktu ke waktu mengalami perubahan dan penyempurnaan sejalan dengan sering terjadinya musibah baik itu musibah penerbangan, pelayaran, bencana alam dan musibah lainnya. Oleh karena itu Basarnas dan seluruh potensi SAR selalu dituntut agar dapat selalu cepat dan sigap dalam menghadapi bencana yang sewaktu-waktu bisa terjadi. Oleh karenanya kontribusi yang paling besar dituntut oleh seorang pegawai dalam organisasi yaitu, selain sumber daya manusia, kinerja yang optimal dari pegawai tersebut juga sangatlah penting.

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, (Moeherino, 2012-95). Permasalahan kinerja pegawai tidak serta merta terjadi, akan tetapi disebabkan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, factor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja, menurut Najib (2020:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya ataupun segala suatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Kurniawan (2019:20) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.

Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan memperbaiki lingkungan kerja non fisik seperti menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian, melakukan rotasi pegawai agar pegawai tidak jenuh, dan mendengarkan masukan-masukan pegawai tentang bagaimana efisiensi dapat tercapai dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik dengan kinerja terdapat hubungan yang positif serta mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

Berdasarkan wawancara, kantor pencarian dan pertolongan Maumere dalam menjalankan tugas, para pegawai selalu dituntut agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki lingkungan kerja non fisik. Akan tetapi, pada saat ini kinerja pegawai masih kurang optimal dan berdasarkan informasi yang didapat, salah satu faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja tersebut adalah lingkungan kerja non fisik yang belum optimal.

Selain lingkungan kerja non fisik, faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai pada kantor adalah fasilitas kantor. Fasilitas kantor adalah faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyesuaikan tugas-tugasnya. Tersedianya fasilitas berupa penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Menurut Konyong (2011:11), fasilitas kantor adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan kinerja pegawai. Seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Fasilitas kantor pada prinsipnya menitik beratkan pada pekerjaan kantor yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Berdasarkan wawancara dengan bagian pengelola program dan kegiatan terdapat masalah terkait fasilitas kantor yang ada pada Basarnas Maumere. Pada bidang kesekretariatan masih terbatasnya sarana perkantoran yakni alat-alat kantor seperti komputer, LCD, laptop dan printer. alat-alat komunikasi kantor yakni telepon dan facsimile, perabot kantor seperti meja, kursi, filing cabinet, dan white board yang masih terbatas. Pada bidang sumber daya peralatan SAR darat dan peralatan SAR laut yang sangat minim di kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Selain masalah diatas berdasarkan wawancara dengan bagian pengelola program dan kegiatan terdapat masalah terkait Fasilitas Kantor yang ada pada Basarnas Maumere ditemukan permasalahan terkait fasilitas kantor pada bidang kesekretariatan dan bidang sumber daya yang belum memadai sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

METODE

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere yang berjumlah 54 orang.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2012;73), sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut harus betul-betul mewakili. Sampel penelitian ini adalah pegawai kantor pencarian dan pertolongan Maumere sebanyak 54 orang.

b. Jenis Data dan Suber Data

Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka.
2. Data Kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data atau data kuantitatif yang diangkakan.

Sumber Data

1. Data Primer
Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan kusioner yang diperoleh langsung dari kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere
2. Data Sekunder
Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai dokumen berupa data jumlah pegawai, data pencapaian kinerja kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan berbagai pertanyaan kepada responden secara tatap muka dengan pedoman wawancara yang disediakan.
2. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk memeberikan jawaban kemudian diberi skor dianalisis secara kuantitatif
3. Studi Dokumen adalah teknik pengumpulan daya yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen resmi seperti peraturan perundang-undang, surat-surat resmi, laporan serta lainnya yang berhubungan dengan penelitian
4. Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap sebuah objek penelitian atau objek apapun yang ingin diobservasi, dilakukan dengan terjun langsung dilapangan sehingga diperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisisk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan Mumere. Presentase skor total untuk variabel lingkungan kerja non fisik kantor pencarian dan pertolongan Maumere adalah 83,21%.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan Maumere. Persentase skor total untuk variaebel kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan Maumere adalah 84.75%.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pencarian Maumere.

Analisis Statistik Inferensial

Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non	0.981	1,020	Tidak Terjadi

	Fisik			Multikolinearitas
2	Fasilitas Kantor	0,981	1,020	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Analisis Data

Hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIB masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10.

Tabel 2. Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,061	Data Berdistribusi Normal
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,127	Data Berdistribusi Normal
3	Fasilitas Kantor	0,058	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Analisis Data

Hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 3. Uji Linearitas

No	Variabel	Sig. Linearity	Deviation from Linearity	Keterangan
1	Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja Non Fisisk	0,005	0,185	Linear
2	Kinerja Pegawai * Fasilitas Kantor	0,000	0,060	Linear

Sumber: Hasil Analisis Data

Data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linear dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas kantor telah memenuhi syarat linearitas.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,411	8,123		1,774	0,084
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	0,504	0,190	0,354	3,286	0,002
	Fasilitas Kantor (X ₂)	0,962	0,293	0,437	2,660	0,011

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Analisis Data

Hasil analisis data di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,411 + 0,504X_1 + 0,504X_2$$

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.411	8,123		1,774	0,084
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	0,504	0,190	0,354	2,660	0,011
	Fasilitas Kantor (X ₂)	0,962	0,293	0,437	3,286	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Analisis Data

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut: (1) Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,660 dengan nilai signifikan sebesar 0.011. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

(2) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,286 dengan nilai signifikan sebesar 0.002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel fasilitas kantor (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,767	2	403,384	10,348	0,000 ^b
	Residual	1442,333	37	38,982		
	Total	2249,100	39			
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas kantor						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Analisis Data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10.348 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 maka ke2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja non fisik (X₁) dan fasilitas kantor (X₂). Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X₁), dan fasilitas kantor (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,599 ^a	0,359	0,324	6,24355
a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kantor				
b Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.359 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan Maumere sebesar 35,9% (diperoleh dari 0,359 x

100%). Sedangkan sisanya sebesar 64.1% (diperoleh dari: 100%-35.9%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa: (1) presentase skor total untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah 83,21% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel fasilitas kantor adalah 82,20% dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 84,75% dengan kategori sangat baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
 - b. Variabel fasilitas kantor (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja non fisik (X_1) dan variabel fasilitas kantor (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, meningkatkan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan Maumere.
4. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor mampu menjelaskan naik turunnya kinerja pegawai kantor pencarian dan pertolongan Maumere sebesar 56,7%

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017) Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Warta dharmawangsa*, (51), 1-11.
- Aisal. (2005). *Dasar-dasar manajemen keuangan, edisi kedua, cetakkan kelima*. Malang : Penerbitan Universitas Muhammadiyah.
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek mediasi motivasi atas hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pemantangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178.
- Arikunto, Suharmisi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Baskoro, R. D. (2015). *Rencana pengembangan permainan interaktif nasional*. Jakarta: PT. Republik Solusi.
- Basuki, Sulistyono. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Faisal, M (2021). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada pt. Wilson lautannya karet banjarmasin* (doctoral dissertation, universitas islam kalimantan mab), (1-37)
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. (2013). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia, (edisi3)*. Yogyakarta: BPFE
- Husein, Umur, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Koto, H. A. (2019). "Pengaruh sistem pemberian remunerasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01). 1-110
- Lamin, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pt. Surya perdana agung pekanbaru. *Eko dan bisnis: riau economic and business review*, 8 (1), 21-29
- Sudarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima*. Bandung. PT Refika Aditama.

- Sudarmayanti. (2014). *Dasar-dasar pengetahuan tentang manajemen perkantoran*. Bandung: Mandar Maju
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. (2008). *Metode penelitian survey*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-dasar ilmu organisasi. edisi dua*. Yogyakarta: Andi