

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Ifroatul Humairoh¹, Umar Faruq²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: shintadwirahayu85@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi anatar lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yaitu sebanyak 32 orang. Maka sampel yang diambil adalah sebanyak 32 orang, dengan menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Data Penelitian ini dianalisis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, hal ini dapat dilihat dari perbandingan r_{hitung} sebesar 0,711 dan r_{tabel} dengan $N=32$ pada taraf signifikan 5% sebesar 0,3388, jadi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,711 > 0,3388$). Berdasarkan koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh nilai 27,1%. Artinya sumbangan variabel hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Karena koefisien korelasinya positif maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai tinggi, maka tinggi, tinggi pula kinerja pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kinerja pegawai

THE CORELATION BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND LIBRARIAN PERFORMANCE AT LIBRARY STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Ifroatul Humairoh¹, Umar Faruq²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: shintadwirahayu85@gmail.com

Abstract

*This study aimed to determine the correlation coefficient between the work environment and employee performance. The population in this study is the total number of library employees at Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University, namely as many as 32 people. Then the samples taken were 32 people, using total sampling. Data collection techniques used were questionnaires and documentation. This research data was analyzed using the Product Moment correlation formula. Based on the analysis results show that H_a is accepted and H_0 is rejected. This means that there is a positive and significant relationship between the work environment and employee performance at the Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University library, this can be seen from the comparison of r_{count} of 0.711 and r_{table} with $N = 32$ at a significant level of 5% of 0.3388, so r_{count} is greater than r_{table} ($0.711 > 0.3388$). Based on the coefficient of determination (*R Square*) a value of 27.1% is obtained. This means that the contribution of the relationship variable between work environment and employee performance in the library of the State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau, while the rest is influenced by other variables. Because the correlation coefficient is positive, it can be concluded that the employee's work environment is high, then the employee's performance is also high.*

Keywords: work environment, librarian performance

Pendahuluan

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan tempat untuk mengembangkan informasi dan pengetahuan yang dikelola oleh suatu lembaga pendidikan sekaligus sebagai sarana edukatif untuk membantu memperluas cakrawala mahasiswa dalam kegiatan belajar mengajar. Keberadaan perpustakaan pada perguruan tinggi sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perguruan tinggi tersebut, karena perpustakaan merupakan suatu wadah yang menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk pendidikan dan penelitian atau riset. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan pasal 1 ayat 1.

“Perpustakaan adalah institusi pengolah karya tulis, karya cetak, dan karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi bagi pemustaka”.

Seorang pegawai perpustakaan merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan perpustakaan. Karena efektif atau tidaknya tujuan yang dicapai oleh setiap organisasi tergantung bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya termasuklah perpustakaan. Karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi dan misi organisasi harus sejalan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Nasution (2006) mengatakan sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu faktor atau pilar yang sangat penting. Untuk itu diperlukan adanya pembinaan, kesadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja itu sendiri merupakan prestasi kerja yang dapat dilihat langsung dari setiap pegawai, yang ditunjukkan dengan hasil kerja mereka yang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, dimana seorang pegawai mendapatkannya dengan cara menerapkan ide-ide yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan sebagai sebuah organisasi.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam sebuah organisasi termasuk juga perpustakaan. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila mendapat motivasi dari diri sendiri yang berupa keinginan untuk mencapai sesuatu, maupun motivasi dari berbagai pihak baik dari rekan kerja maupun dari atasan yang dapat ditunjukkan dari dukungan, hal ini dibuktikan hasil penelitian Ardiana (2017) yang adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja guru akutansi yang ditunjukkan dengan kontribusi sebesar 80,6%. Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Hasibuan dalam Murti dan Srimulyani (2013) yang mengatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai keinginan yang ingin dicapai. Keinginan ini akan berlangsung secara terus menerus hingga akhir hayat manusia. Salah satu keinginan manusia sebagai makhluk sosial yang kebanyakan bekerja menjadi pegawai adalah mendapat dukungan dan pengakuan dari hasil kerja yang telah dikerjakannya, agar termotivasi lagi untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2005) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari seberapa banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan standar yang ada, selain itu kinerja juga dapat dilihat dari baik

buruknya hasil kerja yang telah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan. Kinerja mengacu kepada pekerjaan yang dihasilkan pegawai, yang dapat dilihat dari seberapa baik hasil kerja pegawai yang mengacu pada standar yang telah ditentukan. Dimana kinerja merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda, dan tentu saja hasil kerja mereka juga berbeda dari setiap pegawai (Sahlan et al., 2015). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan perpustakaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perpustakaan.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya, masih ada ruang kerja yang tingkat penerangannya kurang memadai. Dari hasil pengamatan menjumpai beberapa gejala diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Masih ditemukan adanya miskomunikasi antara pegawai satu dengan yang lainnya.
2. Masih ada ruang kerja yang kurang memadai luasnya untuk menampung pegawai yang lumayan banyak.
3. Adanya kesenjangan hubungan antara pegawai yang beda tim kerja.
4. Ditemukannya pegawai yang masih belum totalitas dalam bekerja.
5. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam waktu kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sudah seharusnya sebuah perpustakaan sebagai sebuah organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor interen dan eksteren, faktor interen yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan pegawai dan kepala perpustakaan, atau pegawai dengan pegawai lainnya. Sedangkan faktor eksteren mencakup peraturan ketenagakerjaan, lingkungan kerja yang berkaitan dengan fisik seperti kondisi ruangan kerja, kenyamanan dan keamanan tempat kerja. Alasan inilah yang menjadikan ketarikan untuk mengangkat permasalahan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif metode regresi linier sederhana. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta penyajian hasilnya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjumlah 32 pegawai. Sampel diambil menggunakan teknik total sampling.

Data diperoleh menggunakan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh pelaksanaan manajemen konflik terhadap iklim organisasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan korelasi *product moment*, karena termasuk kepada analisis parametrik. Data kuantitatif dapat di analisis dengan statistik deskriptif dengan menggunakan rumus-rumus matematika terapan (statistik) dan memanfaatkan *SPSS 2.0*. (Hartono, 2009; Sugiyono, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Untuk menganalisis lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan maka data yang telah disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi relatif dirangkum dalam suatu Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Hasil Angket X (Lingkungan Kerja)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1	3,1%	7	21,9%	6	18,8%	11	34,4%	7	21,9%	32	100%
2	3	9,4%	1	3,1%	8	25,0%	11	34,4%	9	28,1%	32	100%
3	1	3,1%	2	6,3%	23	71,9%	4	12,5%	2	6,3%	32	100%
4	5	15,6%	5	15,6%	14	43,8%	6	18,8%	2	6,3%	32	100%
5	5	15,6%	2	6,3%	12	37,5%	6	18,8%	7	21,9%	32	100%
6	2	6,3%	7	21,9%	12	37,5%	9	28,1%	2	6,3%	32	100%
7	1	3,1%	5	15,6%	9	28,1%	17	53,1%	0	0%	32	100%
8	2	6,3%	0	0%	11	34,4%	7	21,9%	12	37,5%	32	100%
9	3	9,4%	4	12,5%	11	34,4%	6	18,8%	8	25,0%	32	100%
10	1	3,1%	3	9,4%	17	53,1%	8	25,0%	3	9,4%	32	100%
11	0	0%	12	37,5%	8	25,0%	6	18,8%	6	18,8%	32	100%
12	7	21,9%	2	6,3%	17	53,1%	5	15,6%	1	3,1%	32	100%
13	1	3,1%	4	12,5%	11	34,4%	8	25,0%	8	25,0%	32	100%
14	1	3,1%	5	15,6%	12	37,5%	8	25,0%	6	18,8%	32	100%
15	11	34,4%	4	12,5%	7	21,9%	4	12,5%	6	18,8%	32	100%
16	1	3,1%	0	0%	14	43,8%	8	25,0%	9	28,1%	32	100%
17	2	6,3%	1	3,1%	13	40,6%	6	18,8%	10	31,3%	32	100%
18	0	0%	3	9,4%	17	53,1%	8	25,0%	4	12,5%	32	100%
19	0	0%	7	21,9%	10	31,3%	10	31,3%	5	15,6%	32	100%
20	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	21	65,6%	7	21,9%	32	100%
	47		75		235		169		114			

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2020)

Tabel 1 menunjukkan rekapitulasi hasil angket tentang supervisi klinis, jumlah nilai pada setiap alternatif dikalikan dengan standar skor nilai yang telah ditentukan pada masing-masing optionnya. Hasil diperoleh lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau tergolong “baik“ yaitu dengan persentase 67,22%. Untuk menganalisis Iklim Organisasi di SMP N 1 Siak Hulu maka data yang telah disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi relatif diatas dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Data Hasil Angket Y (Kinerja Pegawai)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	8	25,0%	6	18,8%	5	15,6%	7	21,9%	6	18,8%	32	100%
2	2	6,3%	7	21,9%	11	34,4%	11	34,4%	1	3,1%	32	100%
3	12	37,5%	7	21,9%	8	25,0%	4	12,5%	1	3,1%	32	100%
4	7	21,9%	4	12,5%	4	12,5%	14	43,8%	3	9,4%	32	100%
5	7	21,9%	4	12,5%	6	18,8%	13	40,6%	2	6,3%	32	100%
6	7	21,9%	3	9,4%	7	21,9%	13	40,6%	2	6,3%	32	100%

7	3	9,4%	3	9,4%	10	31,3%	14	43,8%	2	6,3%	32	100%
8	3	9,4%	5	15,6%	10	31,3%	12	37,5%	2	6,3%	32	100%
9	2	6,3%	11	34,4%	3	9,4%	16	50,0%	0	0%	32	100%
10	1	3,1%	9	28,1%	6	18,8%	13	40,6%	3	9,4%	32	100%
11	6	18,8%	6	18,8%	8	25,0%	10	31,3%	2	6,3%	32	100%
12	2	6,3%	5	15,6%	11	34,4%	12	37,5%	2	6,3%	32	100%
13	1	3,1%	5	15,6%	5	15,6%	15	46,9%	6	18,8%	32	100%
14	1	3,1%	9	28,1%	9	28,1%	11	34,4%	2	6,3%	32	100%
15	4	12,5%	9	28,1%	11	34,4%	6	18,8%	2	6,3%	32	100%
16	3	9,4%	4	12,5%	7	21,9%	17	53,1%	1	3,1%	32	100%
17	4	12,5%	8	25,0%	11	34,4%	7	21,9%	2	6,3%	32	100%
18	1	3,1%	7	21,9%	6	18,8%	14	43,8%	4	12,5%	32	100%
19	8	25,0%	6	18,8%	5	15,6%	9	28,1%	4	12,5%	32	100%
20	7	21,9%	2	6,3%	9	28,1%	10	31,3%	4	12,5%	32	100%
21	3	9,4%	3	9,4%	18	56,3%	4	12,5%	4	12,5%	32	100%
22	2	6,3%	0	0%	7	21,9%	19	59,4%	4	12,5%	32	100%
23	2	6,3%	1	3,1%	12	37,5%	16	50,0%	1	3,1%	32	100%
	96		124		189		267		60			

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2020)

Tabel 2 menunjukkan rekapitulasi hasil angket tentang Iklim Organisasi, jumlah nilai pada setiap alternatif dikalikan dengan standar skor nilai yang telah ditentukan pada masing-masing optionnya. Hasil diperoleh kinerja pegawai di perpustakaan UIN Suska Riau tergolong “baik“ yaitu dengan persentase 61,89%.

Cara yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah jika nilai signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan *one sample kolmogorov smirnov test* maka didapat data sebagaimana Tabel 3.

Tabel 3. Data Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Mean		0E-7
Normal Parameters ^{a,b}		Std. Deviation
		12,04635476
Most Extreme Differences		Absolute
		,096
		Positive
		,065
		Negative
		-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,543
Asymp. Sig. (2-tailed)		,930

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,930 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk menganalisis Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau digunakan rumus korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{33(113021) - (2020)(1763)}{\sqrt{[33(129310) - (2020)^2][33(103297) - (1763)^2]}}$$

$$r_{xy} = 0,711$$

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa besar hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,711, yaitu terletak antara 0.60–0.80 yang berarti korelasinya tinggi. Maka diperoleh $r_{xy} = 0.711 > 0,3388$ r tabel pada taraf signifikan 5%, artinya H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim.

Karena koefisien hubungannya positif maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi hubungan lingkungan kerja antara pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun hasil *koefisien determinasi*, sebagai berikut:

Tabel 4. Data Model Summary (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,271	,246	12,24548

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai *R square* sebesar 0,271 dari *R square* ini dapat diketahui koefisien determinasi dengan cara mengalikan *R square* dengan 100%. Hasilnya adalah 27,1% artinya sumbangan variabel hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau sebesar 27,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan

Lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada angka atau skor 67,22% dan pada rentang 61%-80%. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada kategori “Baik”. Sedangkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada angka atau skor 61,89% dan pada rentang 61%-80%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim Riau berada pada kategori “Baik”. Dan $r_{xy} = 0.711 > 0,3388$ r tabel pada taraf signifikan 5%, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Sultan Syarif Kasim serta *koefisien determinasi R (square)* adalah 27,1%. Jadi kontribusi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 27,1% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Hartono. (2009). *SPSS 16.0 Analisis data Statistik dan Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nasution, S. (2006). *Manajemen Perpustakaan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Sugiyono. (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.