

## **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA I BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

**Lestari Wulandari**

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to analyze work facilities and work environment on employee performance at the Main State Financial Auditorate I of the Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. The hypotheses tested in this research are: (1) Work facilities have a positive and significant effect on employee performance at the Main Auditorate of State Finance I, Indonesian Financial Audit Agency. (2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the Main State Financial Auditorate I of the Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. (3) Work facilities and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Main State Financial Auditorate I of the Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. This research uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents was 72 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis testing which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t test and F test. From the research results, the following findings were obtained: (1) Work facilities have a positive and significant effect on employee performance at the Main Auditorate of State Finance I, Financial Audit Agency, with a correlation coefficient value of 0.705 and a coefficient of determination value of 49.7%. (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Main Auditorate of State Finance I of the Financial Audit Agency, with a correlation coefficient value of 0.728 and a coefficient of determination value of 53.1%. (3) Work facilities and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Main Auditorate of State Finance I of the Financial Audit Agency, with a correlation coefficient value of 0.750 and a coefficient of determination value of 56.2%.*

**Keywords:** *Work Facilities, Work Environment and Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 72 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan temuan sebagai berikut: (1) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 dan nilai

koefisien determinasi sebesar 49,7%. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 dan nilai koefisien determinasi sebesar 53,1%. (3) Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dan nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Keberhasilan suatu organisasi tidak selalu diukur oleh seberapa besar aset yang dimiliki, melainkan ada hal yang lebih penting yaitu sumber daya manusia. Dalam era globalisasi, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada kementerian/lembaga yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif dan produktif. Setiap organisasi perlu melakukan suatu penilaian kinerja terhadap para pegawainya. Indikator keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari pengukuran kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja merupakan

landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2018:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara (2020:67), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan senantiasanya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Padahal banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, kepemimpinan, kenyamanan dalam bekerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, kompensasi, fasilitas kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di samping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang, dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan menjadi tanggung jawabnya.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Moenir (2016:15), mengatakan fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan sebagai salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2019:122), mengungkapkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut Mangkunegara (2020:233), menjelaskan lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak

memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan terjaga kenyamanannya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada pegawai, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia secara khusus pada Auditorat Utama Keuangan Negara I, dengan menyoroti permasalahan tentang fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Urgensi dari penelitian ini karena ada dugaan masih ada permasalahan berkaitan dengan aspek-aspek fasilitas kerja, dan lingkungan kerja pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Dari pengamatan awal yang dilakukan pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, masih ditemukan permasalahan pada aspek fasilitas kerja dalam mendukung kinerja bagi para pegawai. Seperti kurangnya ruangan tempat penyimpanan berkas, ini menyebabkan berkas-berkas tersebut menumpuk di atas meja kerja. Selain itu di beberapa unit kerja masih memerlukan perangkat pendukung seperti *printer* dan *scanner* sebagai salah satu alat bantu yang menunjang kinerja pegawai. Kemudian terkadang didapati ada pegawai yang tercatat hadir di kantor, tetapi pada saat dibutuhkan mereka tidak berada di kantor. Hal ini

mengidentifikasi masih rendahnya tingkat disiplin pegawai yang akhirnya berdampak pada hasil kerja mereka. Selanjutnya pimpinan kurang responsif dalam memberi dukungan semangat kerja kepada pegawai sehingga pegawai merasa kurang adanya perhatian maupun penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerjanya. Dan lingkungan kerja dan penataan ruang kerja pada organisasi belum memberikan kenyamanan bagi pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Lupiyoadi (2016:150), fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya.

Sementara itu Rivai (2018:243), mengungkapkan fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut Moenir (2016:15), fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan.

Menurut Husnan dalam Pangarso (2016:3), fasilitas kerja merupakan pelayanan organisasi yang diberikan kepada pegawai guna menunjang kebutuhan kinerja pegawai, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang ada didalamnya.

Menurut Ovidiu (2018:4), fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat pegawai lebih produktif atau berkinerja lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan pengertian fasilitas kerja adalah sarana prasarana penunjang kerja bagi para pegawai untuk melakukan/menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, fasilitas kerja akan berdampak positif bagi

proses kerja suatu organisasi jika fasilitas yang disediakan memadai.

## 2. Pengertian Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang berpengaruh pula pada kemampuan manusia sebagai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Suma'mur (2016:49), faktor yang dimaksud antara lain: faktor fisik seperti ruangan kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi dan peralatan; faktor kimia seperti gas, uap, debu dan sebagainya; faktor biologi; faktor fisiologis seperti konstruksi, isi kantor dan cara kerja; faktor mental, psikologis, sosial, ekonomis seperti suasana kerja, hubungan di antara pekerja, gaji/upah, kesempatan memperoleh penghasilan.

Sedarmayanti (2019:23), mengemukakan bahwa faktor lingkungan kerja terdiri atas penerangan/cahaya, suhu udara di tempat kerja, kenyamanan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, warna dekorasi, musik dan keamanan. Demikian pula dekorasi yang sesuai dalam ruang kerja sangat membantu untuk menimbulkan kegairahan kerja. Dekorasi bukan saja dalam bentuk warna tetapi juga dalam pengaturan tata letak peralatan kerja dan kebersihan ruangan. Tidak kalah pentingnya dalam pembentukan lingkungan kerja yang baik adalah alunan musik yang mampu membuat manusia bekerja tanpa merasa lelah, karena pada dasarnya manusia menyenangi dan dapat menikmati seni yang indah.

Nitisemito (2015:109), menyatakan lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar

obyek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi/lembaga adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi/lembaga itu. Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Fraser yang dikutip oleh Robbins (2016:63), bahwa setiap individu mempunyai kemampuan genetik untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempunyai pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Pendapat ini dapat dikatakan ada benarnya karena manusia dapat bekerja dalam kondisi yang bagaimanapun apabila keadaan memaksa, namun yang menjadi permasalahan adalah bekerja dalam lingkungan yang baik akan berbeda hasilnya dengan bekerja pada lingkungan yang buruk. Dalam kondisi itu hasil-hasil bekerja bukan sekedar bekerja, tetapi harus membawa makna untuk organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## 3. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja

yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjelaskan dari perorangan, badan hukum, atau pimpinan kolektif yang dijelaskan secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian sasaran dan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Prawirosentono (2015:54), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Widodo (2016:78), menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pembicaraan mengenai kinerja pegawai meliputi pembahasan mengenai definisi kinerja, faktor-faktor dalam kinerja, aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja. Timpe dalam Pasolong (2017:176), mendefinisikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan

bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Mangkunegara (2020:67), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan senantiasa yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setelah menelaah berbagai pengertian kinerja yang diberikan oleh para ahli tersebut di atas, penulis mendefinisikan kinerja atau gambaran atau penampilan prestasi kerja dan produktivitas yang dicapai oleh seseorang khususnya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi di tempat pegawai tersebut bekerja.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berindikasikan kemampuan, kedisiplinan, keterampilan, pengetahuan dan tanggung jawab.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lupiyoadi (2016:150), menjelaskan fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program

lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya. Selanjutnya Prawirosentono (2015:54), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Fasilitas kerja yang lengkap dalam organisasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, dengan catatan jika pegawai yang bersangkutan memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arofah Rupik dan Hengky Pramusinto (2015); dan Nurhadian Adhie Fasha (2019), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2019:23), mengemukakan bahwa faktor lingkungan kerja terdiri atas penerangan/cahaya, suhu udara di tempat kerja, kenyamanan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, warna dekorasi, musik dan keamanan. Demikian

pula dekorasi yang sesuai dalam ruang kerja sangat membantu untuk menimbulkan kegairahan kerja. Adapun Widodo (2016: 78), menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan tenang kepada pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman dan kinerjanya dapat semakin meningkat. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai kesulitan melakukan pekerjaannya, mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Thushel Jayaweera (2015); dan Muhammad Adi Nugroho, Saryadi, dan Widiartanto (2015), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

## 3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ovidiu (2018:4), fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat pegawai lebih produktif atau berkinerja lebih baik.

Nitisemito (2015:109), menyatakan lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar obyek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi/lembaga adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi/lembaga itu. Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

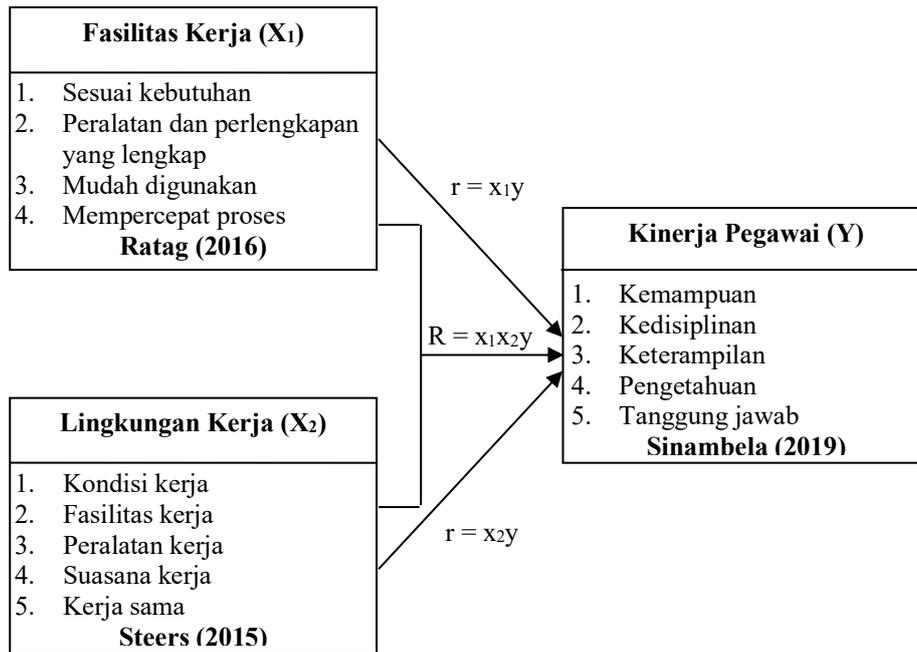
Pasolong (2017:176), mendefinisikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan

bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Fasilitas kerja yang lengkap dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan pencapaian kinerja pegawai yang tinggi dari seorang pegawai yang dapat berasal dari keinginan kuat untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi secara maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arofah Rupik dan Hengky Pramusinto (2015), dan Christian (2016).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungannya cukup signifikan melalui analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear ganda, dan analisis signifikansi (uji t dan uji F). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan *software* SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berjumlah 309 orang. Untuk memudahkan penyebaran angket maka populasi yang akan dijadikan sampel adalah pegawai dengan jabatan Golongan II dan III. Sedangkan jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 72 orang responden.

Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE (uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas) serta uji hipotesis (uji korelasi, uji determinasi, uji regresi, uji t, dan uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sebanyak tiga hipotesis dikembangkan dan diuji dengan analisis data kuantitatif melalui *software* SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan temuan-temuan pada karakteristik responden menggunakan statistik

deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 62,50%. Selanjutnya rentang usia mayoritas responden berkisar antara 41 – 50 tahun dengan persentase 45,83%. Adapun mayoritas responden memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun dengan persentase 41,67%. Dan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan akhir S1 dengan persentase 59,72%. Selanjutnya dari hasil uji analisis deskriptif diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Uraian hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan berikut.

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Uji hipotesis 1 menyatakan: “Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,705. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 49,7% dari kinerja pegawai ditentukan oleh fasilitas kerja, sedangkan 50,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel fasilitas kerja dan variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu  $\hat{Y} = 21,651 + 0,638X_1$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa

dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 21,651, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,638 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8,316 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arofah Rupik dan Hengky Pramusinto (2015); dan Nurhadian Adhie Fasha (2019), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Uji hipotesis 2 menyatakan: “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,728. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 53,1% dari kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja, sedangkan 46,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi

linear, yaitu  $\hat{Y} = 16,005 + 0,725X_2$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 16,005, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,728 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8,896 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thushel Jayaweera (2015); dan Muhammad Adi Nugroho, Saryadi, dan Widiartanto (2015), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Uji hipotesis 3 menyatakan: "Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,750. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 atau 56,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 56,2% dari kinerja pegawai ditentukan oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan 43,8% sisanya

ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu  $\hat{Y} = 14,673 + 0,291X_1 + 0,459X_2$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 14,673, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,291 satuan. Jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,459 satuan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai  $F_{hitung}$  44,340 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,13 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arofah Rupik dan Hengky Pramusinto (2015), dan Christian (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan (serentak) pada variabel kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,705 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi fasilitas kerja sebesar 49,7% dan 50,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,728 dan nilai koefisien determinasi sebesar 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi lingkungan kerja sebesar 53,1% dan 46,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,750 dan nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi fasilitas kerja dan lingkungan kerja sebesar 56,2% dan 43,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Al-Omari, Khaled dan Haneen Okashes. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*.

Barry, Cushway. (2015). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Christian. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 5. 303-408.

Creswell, J.W. (2015). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dharma, Surya. (2015). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Lubis, Ammara Khairani. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. *Medan: Skripsi - Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.

Lupiyoadi, Rambat. (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moenir, H.A.S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhadian, Adhie Fasha. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bandung: STIE Pasundan. Vol. 12, No.1.*
- Ovidiu. (2018). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-Economic Research. Vol. 5, No. 1. ISSN 2247-6172.*
- Pasolong, Harbani. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Prawirosentono, Suyadi. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Putri, Elok Mahmud., Ekowati, Vivin Maharani., Supriyanto, Achmad Sani., dan Mukaffi, Zaim. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research. Vol. 7, No. 4.*
- Putri, Sinta Herlini., dan Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Madeline Hotel Bengkulu. *Bengkulu: Skripsi - Universitas Muhammadiyah Bengkulu.*
- Ratag, Pingkan Elisabeth Vonny. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 16, No. 3. 398-409.*
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Teori Organisasi Struktur Desain & Aplikasi*. Alih Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Rupik, Arofah dan Hengky Pramusinto. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Semarang: Universitas Negeri Semarang.*
- Sari, Yosi Puspita. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar. *Vol. 8, No. 2.*
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBIKA. Vol. 9, No. 1.*
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, Muhammad., Abdul Rahman M., Muh Jobhar Bima., dan Syamsu Nujum. (2016). The Effect Of Career Development and Working Discipline Towards Working.
- Steers, Richard M. (2015). *Efektivitas Organisasi, Kaidah Perilaku*.

- Terjemahan Magdalena Jamin.  
Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suma'mur. (2016). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. 2 ed. Jakarta: Sagung Seto.
- Surakhmad, Winarno. (2015). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.
- Uyanto. Stanislaus. (2016). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Warman, Yudi. (2017). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat. *Padang: Universitas Negeri Padang. Vol. 15, No. 2*.
- Widodo, Joko. (2016). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyumedia Publishing.