

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA
KOMPI 3 BATALYON C PELOPOR SAT BRIMOB POLDA
NUSA TENGGARA BARAT*****THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF
MEMBERS OF COMPANY 3 BATTALION C PIONEER UNIT, MOBILE BRIGADE
CORPS, WEST NUSA TENGGARA REGIONAL POLICE*****Muliadin¹**Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE)Bima¹

Email:

mulea777246@gmail.com**Jaenab²**Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE)Bima²

Email:

Jaenab@gmail.com**Mawar Hidayanti³**Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE)

Bima

Email:

mawar.hidayanti@gmail.com

IJI Publication

p-ISSN: 2774-1907

e-ISSN: 2774-1915

Vol. 4, No. 3, pp. 90-95

Juli 2024

Unit Publikasi Ilmiah
Intelektual Madani
Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB. Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, terutama dalam organisasi seperti Korps Brimob Polri yang memiliki tugas-tugas berisiko tinggi. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan instrumen utama berupa kuesioner berbasis skala Likert, melibatkan 38 responden anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil uji validitas menunjukkan semua item kuesioner valid dengan nilai R-hitung > R-tabel (0,300). Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,600, menandakan kuesioner reliabel. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 23,052 + 0,521X$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja (nilai sig. 0,001 < 0,05). Koefisien korelasi sebesar 0,521 menunjukkan hubungan sedang antara lingkungan kerja dan kinerja. Koefisien determinasi sebesar 0,272 menunjukkan bahwa 27,2% variasi kinerja dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan 72,8% dijelaskan oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB, sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penelitian ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja anggota Brimob.

Kata Kunci: Pengaruh; Lingkungan Kerja; Brimob, Polda NTB.

Abstract: This study aims to analyze the influence of the work environment on the performance of members of Company 3 Battalion C Pioneer Unit of Brimob Corps, West Nusa Tenggara Police. Optimal Human Resources (HR) are the key to the success of an organization in achieving its goals, especially in organizations like the Brimob Corps which has high-risk tasks. This study employs an associative method with the primary instrument being a Likert scale-based questionnaire, involving 38 respondents who are members of Company 3 Battalion C Pioneer Unit of Brimob Corps, West Nusa Tenggara Police, selected through purposive sampling. Data was collected through observation, questionnaires, and literature studies. Data analysis includes validity and reliability tests, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and t-test. The validity test results show all questionnaire items are valid with R-values > R-table (0.300). The reliability test shows a Cronbach's Alpha value > 0.600, indicating the questionnaire is reliable. The multiple linear regression analysis produces the equation $Y = 23.052 + 0.521X$, indicating that the work environment has a significant positive effect on performance (sig. value 0.001 < 0.05). The correlation coefficient of 0.521 indicates a moderate relationship between the work environment and performance. The determination coefficient of 0.272 indicates that 27.2% of the performance variation is explained by the work environment, while 72.8% is explained by other factors. The t-test results show that the work environment significantly affects the performance of members of Company 3 Battalion C Pioneer Unit of Brimob Corps, West Nusa Tenggara Police, consistent with the proposed hypothesis. This study indicates the importance of good work environment management to improve the performance of Brimob members.

Keywords: Influence; Work Environment; Brimob, West Nusa Tenggara Police.**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dalam menghadapi kerasnya

kompetisi arus globalisasi ini. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam

menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi. Karena SDM merupakan salah satu dari beberapa aset paling penting dalam suatu organisasi yang dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerja. Untuk dapat meningkatkan produktivitas SDM lebih baik, manajemen instansi harus dan dituntut mampu mengelola SDM secara maksimal. Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan.

Korps Brimob Polri sebagai bagian integral Polri juga memiliki tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan dan menggerakkan kekuatan Brimob Polri dalam menanggulangi gangguan Kamtibmas berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisasi bersenjata api, bom, bahan kimia, biologi dan radioaktif yang pelaksanaan tugas Brimob tersebut dilandaskan atas fungsi Brimob Polri sebagai satuan pamungkas Polri (*Striking Force*) yang memiliki kemampuan spesifik penanggulangan keamanan dalam negeri yang berkadar tinggi dan penyelamatan masyarakat yang didukung oleh personel terlatih dan memiliki kepemimpinan yang solid, peralatan dan perlengkapan dengan teknologi modern. Sedangkan peran Brimob Polri dalam organisasi adalah melakukan maneuver, baik secara individual atau dalam kelompok dengan daya gerak, daya tembak dan daya sergap untuk membatasi ruang gerak, melumpuhkan, menangkap para pelaku kejahatan beserta saksi dan barang bukti dengan cara: membantu, melengkapi, melindungi, memperkuat dan menggantikan satuan kepolisian yang ada.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, Upaya yang dilakukan agar semua anggota dapat memberikan performa kinerja yang terbaik maka pihak satuan Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB memberikan dan menerapkan peraturan-peraturan yang

ketat dan tegas. Namun yang terjadi di lapangan adalah masih adanya anggota Brimob yang memiliki kinerja yang rendah diantaranya adalah menurunnya semangat anggota untuk mencapai prestasi yang lebih baik, tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas sehingga kurang mematuhi peraturan yang ada.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. (Nawawi, 2013) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013)

Lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Raziq & Maulabakhsh (2015) Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. (Widiasworo, 2014) Menurut Edy Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas

dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan observasi dilapangan, adapun permasalahan pada anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB yaitu, masih ada personil yang mengeluhkan ketidaknyamanan dalam beristirahat dilokasi konflik, masih ada personil yang tidak mengikuti latihan kemampuan lapangan brigade mobil, masih ada personil Ntb yang mengeluh suhu ruangan yang panas karena kurangnya fasilitas AC.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, yaitu jenis penelitian yang menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner dengan skala Likert, di mana responden memilih dari alternatif seperti Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju

(5) (Purwanto, 2018). Populasi penelitian terdiri dari anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, sebanyak 38 responden laki-laki yang berusia 17 tahun ke atas, yang saat ini bertugas di unit tersebut, dipilih untuk penelitian ini. Penelitian dilakukan di lokasi yang telah disebutkan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, yang merupakan proses kompleks yang melibatkan komponen biologis dan psikologis (Sugiyono, 2016), kuesioner dengan jawaban berbobot, dan studi pustaka untuk membentuk landasan teori (Arikunto, 2016). Analisis data melibatkan beberapa langkah: uji validitas untuk mengukur keakuratan kuesioner (Ghozali, 2009), uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi, regresi linear berganda untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel (Sugiyono, 2019), koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel, koefisien determinasi untuk menilai tingkat pengaruh, dan uji t untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN DISKUSI

1. Uji Validitas

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian				
Variable Penelitian	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,442	0,300	Valid
	2	0,553	0,300	Valid
	3	0,360	0,300	Valid
	4	0,432	0,300	Valid
	5	0,614	0,300	Valid
	6	0,601	0,300	Valid
	7	0,668	0,300	Valid
	8	0,774	0,300	Valid
	9	0,782	0,300	Valid
Kinerja (Y)	1	0,383	0,300	Valid
	2	0,446	0,300	Valid
	3	0,491	0,300	Valid
	4	0,599	0,300	Valid
	5	0,655	0,300	Valid
	6	0,578	0,300	Valid
	7	0,512	0,300	Valid
	8	0,320	0,300	Valid
	9	0,321	0,300	Valid
	10	0,364	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengujian validitas pada tabel 1 di atas adalah pengujian terhadap setiap butir pernyataan pada instrumen penelitian variabel lingkungan kerja dan kinerja dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada di atas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Realibilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja	9	0,743	0,600	Reliabel
Kinerja	10	0,611	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang ditunjukkan oleh tabel 2 di atas menunjukkan nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja (Y) sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Regresi Liner Berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23.052	5.349		4.310	.000
Lingkungan Kerja (X)	.521	.142	.521	3.663	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,052 + 0,521 X_1 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 23,052 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan

Kerja dan variasi produk dianggap nol, maka Kinerja akan sebesar 23,052

b. Nilai koefisien beta pada Lingkungan Kerja sebesar 0,521 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,521 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Kolerasi Correlations

		Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	38	38
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	38

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Tabel 5.
Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,521. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Jadi kolerasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,521 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan **sedang**.

5. Uji Dterminasi

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.272	.251	3.17258

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi pada tabel 5 diatas, lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,272 atau 27,2%, sedangkan sisanya 72.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja dan variable lainnya.

6. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.052	5.349		4.310	.000
Lingkungan Kerja (X)	.521	.142	.521	3.663	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

H : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB

Hasil statistik uji t untuk Lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB” **Diterima (Ha Diterima dan Ho ditolak).**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestary dan Harmon (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pada anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada anggota Kompi 3 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

Badri Ia. (2020) Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd

Dwi Septianto 2020n Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Administrasi Nusantara, 2020

Edison, Emron. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu. Bandung: Afabeta.

Edy Sutrisno (2016) Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation Stie Widyagama Lumajang

Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dam Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta

Hendry Wijaya, Emi Susanty Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energikabupaten Musi Banyuasin)

- Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017. Fakultas Ekonomi Stie Rahmadiyah Sekayu.
- Indra Jaya, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, Pascasarjana Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar, 2022.
- Kartika, Andi. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidak pastian Lingkungan Dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Semarang). Jurnal Akuntansi. Februari Hal, 39-60 Issn 1979-4886*
- Lyta Lestaryi, Harmon. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-821
- Mangkunegara, Aa. Prabu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2018. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Prawirosentono. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta.
- Prasetya D, Fariz. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. J Manag Bus Appl. 2020;
- Pramana, K. & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(9), 1175-1188.
- Raziq, Ma., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. Procedia Economics And Finance 23, 717- 725. Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Refika Aditama. 2016 Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Suryadi, A. & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Analisa Faktor Budaya Perusahaan. Jurnal Penelitian Psikologi, 4(2), 166-180
- Sedarmayanti. Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Pt. Refika Aditama. Refika Aditama. 2016.
- Widiasworo, L. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerjaindonesia Karyawan. Universitas Indonesia.