

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Fabianus Sukardi^{1*}, Rosaly Franksiska²

^{1,2} Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga - Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received October, 21 2020

Received in revised form

November, 21 2020

Accepted December, 3 2020

Available online December,
29 2020

Kata Kunci:

Kinerja tim pemadam
kebakaran, lingkungan
kerja, lingkungan kerja
eksternal.

Keywords:

*External work
environment, fire team
performance, work
environment.*

ABSTRAK

Lingkungan kerja eksternal, jauhnya jarak pengisian stok air hydrant dan lokasi kebakaran merupakan salah satu faktor kendala untuk mencapai kinerja tim kebakaran. Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Dari hasil penelitian tentang lingkungan kerja ada yang berpengaruh positif dan ada berpengaruh negatif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga. Teknik sampling digunakan Saturation Sampling dengan seluruh jumlah populasi dijadikan sampel sebanyak 32 orang personel. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner, sementara alat analisisnya regresi linear sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga ditunjukkan nilai *p-value* $(0,01) < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

ABSTRACT

The external working environment, the distance to fill the hydrant water stock and the location of the fire are among the factors that constrain the performance of the fire team. There are differences in the results of research on the work environment that affect performance. From the results of research on the work environment there is a positive effect and there is a negative effect. This research was conducted with the aim of examining the effect of the work environment on the performance of the Salatiga City fire fighting team. The sampling technique used Saturation Sampling with the entire population sampled as many as 32 personnel. The data collection methods used interviews and questionnaires, while the analysis tools were simple linear regression. The results of the study prove that the performance environment has a positive and significant effect on the performance of the Salatiga City fire fighting team, indicated by a *p-value* $(0.01) < 0.05$. This proves that the better the work environment, the better the performance of the Salatiga City fire fighting team, and vice versa.

Copyright © Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi. All rights reserved.

* Corresponding author.

E-mail: 212014118@student.uksw.edu (Fabianus Sukardi)

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, pemerintah menghadapi tantangan besar khususnya Pemda dalam menampilkan aparatur profesional, etos kerja, keunggulan yang kompetitif serta tanggung jawab dalam memegang teguh etika birokrasi didalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya dalam memenuhi harapan masyarakat. Pada dasarnya, pemerintah berperan untuk melayani masyarakat. Karena pemerintah diciptakan untuk membantu masyarakat agar dapat mengembangkan kreativitasnya (Rasyid, 1998). Salah satu bentuk pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah adalah pelayanan di bidang pemadaman kebakaran.

Salah satu penilaian tentang baik buruknya kinerja pemadam kebakaran, dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menjadi bagian penting dalam bertugas sebagai tim pemadam kebakaran. Sesuai yang telah disampaikan Simamora (2003) untuk memaksimalkan kinerja karyawan sebuah perusahaan harus meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang diperhatikan akan menimbulkan perasaan menyenangkan dan juga nyaman sehingga kinerja akan membaik. Faktor lingkungan seperti kebersihan lingkungan kerja, kebisingan, kondisi bangunan yang terawat dan faktor lain yang ada di lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kantor Pemadam Kebakaran Salatiga, faktor utama yang menjadi halangan bagi kinerja pemadam kebakaran adalah lingkungan pekerjaan, terutama lingkungan pekerjaan eksternal, salah satu contoh jauhnya jarak untuk mengisi stok air pada mobil pemadam kebakaran. Stok air terdekat yang bisa diperoleh berasal dari alat pengisi stok air (hydrant) di Gedung Pemerintahan Kota Salatiga. Kurangnya fasilitas hydrant tersebut membuat tim pemadam kebakaran Kota Salatiga harus mencari tempat pengisian stok air dari tempat lain, seperti mata air di Pemandian Senjoyo yang hingga saat ini menjadi tempat utama stok air bagi mobil pemadam kebakaran Kota Salatiga. Itu artinya untuk mengisi stok air tersebut, memerlukan waktu yang cukup lama karena jarak antara kantor pemadam kebakaran dengan mata air tersebut sangat jauh. Padahal indikator kinerja yang harus dicapai oleh anggota tim pemadam kebakaran Kota Salatiga yaitu cepatnya respon terhadap bencana kebakaran dengan proses pemadaman yang tidak memakan waktu lama.

Kendala lainnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada pemadam kebakaran Kota Salatiga adalah lokasi kebakaran yang sulit ditempuh karena berada dipedalaman dan terpencil. Kedadaan ini membuat tim pemadam kebakaran kesulitan untuk mencari lokasi stok air yang berada di sekitar daerah kebakaran lalu menyambungkan selang untuk mengisi air pada mobil pemadam kebakaran, karena mobil pemadam kebakaran kesulitan untuk mencapai lokasi bencana akibat akses jalan yang terbatas. Hal tersebut mengakibatkan kendala waktu yang lama, menyebabkan membuat kebakaran di lokasi tersebut lebih cepat menyebar, dan pada akhirnya mengganggu kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga.

Dilain pihak, tim Damkar selain bertugas menghentikan kebakaran akan tetapi juga dituntut untuk dapat menanggulangi bencana alam. Maka dari itu, setiap anggota tim pemadam kebakaran diwajibkan untuk melakukan latihan harian, baik itu latihan penyelamatan seperti pertolongan pertama, maupun latihan pengecekan alat. Tiap harinya selama dua puluh empat jam, dua puluh sembilan orang petugas ditambah tiga orang pejabat pada Kantor Pemadam Kebakaran Salatiga dibagi menjadi tiga shift. Di tiap shift, dilakukan patroli menggunakan mobil pemadam kebakaran dengan yang telah ditentukan, dengan begitu tim Damkar bias memantau kondisi lingkungan Salatiga dan juga memantau kondisi mobil agar tetap berfungsi dengan baik.

Berdasarkan fenomena tentang keadaan tim pemadam kebakaran Kota Salatiga yang dipaparkan di atas, penelitian tentang lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja sudah seharusnya dilakukan guna untuk melihat pengaruh apa yang terjadi pada lingkungan kerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga. Penelitian tentang lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja sudah pernah dilakukan oleh Suprihati (2014). Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja bisa berdampak negatif kepada performa kerja tenaga kerja, sedangkan Kamif (2016) dan Febriani (2013), mengatakan bahwa lingkungan kerja bisa berdampak positif kepada performa kinerja tenaga kerja.

Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dari ketiga penelitian yang dipaparkan sebelumnya, oleh karena itu perlu dilakukan kembali penelitian tentang lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, belum ada penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tim pemadam kebakaran, padahal risiko yang ditanggung oleh pemadam kebakaran cukup tinggi, sehingga berdampak pada kinerja tim pemadam kebakaran itu sendiri. Sudah ada penelitian yang terkait dengan pemadam kebakaran, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Chrisnawanti (2010), namun penelitian tersebut terkait dengan implementasi manajemen pemadam kebakaran untuk penanggulangan bencana. Sementara penelitian lain terkait dengan pemadam kebakaran juga dilakukan oleh Hartono (2013), penelitian tersebut lebih kepada perancangan robot pintar pemadam kebakaran. Harlinanto (2015) juga meneliti masalah yang terkait dengan pemadam kebakaran, namun

penelitian tersebut lebih kepada penggunaan alat pemadam api ringan (APAR) dan jalur evakuasi untuk penanggulangan kebakaran.

Beberapa penelitian tentang pemadam kebakaran yang dipaparkan di atas belum ada yang terkait dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pemadam kebakaran. Maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tim pemadam kebakaran akan dilakukan pada penelitian ini, Penelitian ini mengambil objek pada tim pemadam kebakaran Kota Salatiga.

Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga. Penelitian ini juga diharapkan menjadi pedoman bagi pemerintah Kota Salatiga untuk mengambil kebijakan terkait dengan hal-hal yang dapat membantu peningkatan kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga.

2. Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi kedalam dua kelompok yaitu kondisi - kondisi material dan kondisi-kondisi fisik (Kartono, 2001). Membagi dua kelompok kondisi lingkungan kerja berupa kondisi fisik dan material. Dari dua kondisi diatas dapat dilihat, lingkungan kerja tidak sekedar berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan akan tetapi bisa mempengaruhi pada aspek psikis yang menyebabkan lingkungan fisik dan juga karyawan. Menurut Ahyari (2002), tempat karyawan bekerja disebut juga dengan lingkungan kerja, sedangkan kondisi dari karyawan disebut kondisi kerja. Segala hal apapun yang berada tempat kerja bisa mempengaruhi sikap pekerja dalam menjalankan tanggung jawab kerja (Nitisemito, 2000).

Pada sebuah perusahaan, kondisi tempat kerja merupakan hal penting kondisi tempat kerja yang diharapkan adalah lingkungan kerja yang bisa memberikan kenyamanan dan keamanan bagi semua pekerja yang ada. Lingkungan kerja yang dirasa kurang baik akan mempengaruhi proses produksi dari perusahaan tersebut dan motivasi karyawan dapat terpengaruh sehingga mengakibatkan kinerja ikut menurun. Bahkan faktor lingkungan kerja yang membahayakan dapat mencelakakan para pekerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan selalu memelihara lingkungan kerjanya. Sebaiknya tempat ntuk bekerja dibuat senyaman mungkin agar para pekerja bisa memiliki hubungan yang mengikat antar pekerja. (Lewa, 2005). Tempat kerja yang baik akan membuat para pekerja bisa melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan optimal. Begitu dengan sebaliknya tempat kerja yang dirasa buruk mengakibatkan kinerja yang kurang optimal juga akan memakan waktu yang tidak sebentar. Secara garis besar, ada dua macam jenis lingkungan kerja, yang pertama non fisik dan yang kedua lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2009). Tempat kerja dengan kondisi fisik disebut juga keadaan fisik yang ada pada suatu tempat kerja (Sedarmayanti, 2009). Ada dua kriteria tempat kerja fisik, yaitu tempat kerja langsung berhubungan dengan pekerja dan tempat kerja umum atau tempat kerja yang bisa mempengaruhi kondisi seseorang. Sementara lingkungan kerja non fisik yaitu suatu kondisi yang ada berkaitannya dengan hubungan antar atasan dengan atasan, karyawan yang satu yang lainnya, atau atasan dengan bawahannya (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik ditempat karywan bekerja, lingkungan kerja juga merupakan tempat para karyawan bekerja dan segala apapun yang mempengaruhi sikap dalam menjalankan segala tanggungjawab. Para karyawan dapat menjalankan tanggungjawab dengan baik dan benar jika berada pada lingkungan kerja yang baik.

Kinerja

Kinerja para pekerja merupakan hasil yang dicapai atas tujuan organisasi yang menghasilkan output kualitatif, kuantitatif, kreatifitas, fleksibilitas, bisa di percaya maupun apa yang diinginkan. Performa kerja perorangan bisa memberikan kontribusi performa kerja kerlompok yang selanjutnya bisa berpartisipasi pada performa kerja suatu kelompok (Gibson, 2003).

Kinerja disebutkan sebagai kerberhasilan dalam menjalankan tanggung jawab suatu pekerjaan (Ad, 1997). Rao (2002) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu strategi dengan tujuan untuk menilai baiknya atau buruknya suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dan apabila diperlukan, yang digunakan untuk membenahi performa kerja para tenaga kerja. Penelitian tentang kinerja kerja yang dilakukan merupakan alat diagnostic dan proses penilaian pada suatu kelanjutan perorangan, tim maupun kelompok kerja. Performa kerja merupakan indakan dalam menjalankan tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu yang sudah ditetapkan.

Robbins (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi hubungan antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak layak, performa kerja akan mempengaruhi secara negatif. Menurut Mulyadi (2007) ada tiga indikator yang mempengaruhi kinerja personel yaitu, kemampuan, pandangan tentang peran dan usaha. Personel yang berbakat, mempunyai peran yang jelas dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi juga tidak cukup hanya dengan bakat, perat serta usaha, oleh larena itu untuk mendaptkan kinerja tinggi haru disertai dengan motivasi. Mathis (2006) mengartikan penilaian untuk kenerja merupakan sebuah proses menilai baik buruknya karyawan menjalankan tugasnya, sebagaimana wawancara awal yang dilakukan di kantor pemadam kebakaran Kota Salatiga, indikator kinerja pemadam kebakaran mempunyai dua fungsi, yaitu fungsi pencegahan kebakaran dan fungsi pemadaman kebakaran.

Kinerja merupakan performa seorang karyawan atau pekerja dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan, untuk mendapatkan peforma kerja yang baik bisa dilihat dari kemampuan pandangan tentang peran maupun usaha yang baik dalam menjalankan tanggung jawab. Kinerja juga akan mempengaruhi personel karyawan itu sendiri maka perlunya disertai motivasi tinggi supaya kinerja karyawan semakin membaik.

3. Metode

Penelitian ini bersifat *kuantitatif*, dimana penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain yang saling mempengaruhi untuk menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2013). Populasi dan sampel penelitian ini adalah tim pemadam kebakaran Kota Salatiga yang berjumlah tiga puluh dua orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *saturation sampling*. *Saturation sampling adalah* metode pengambilan data sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2002). Penelitian juga berfokus pada pengambilan data secara langsung. Metode yang digunakan dalam menggumpulkan data berupa kuesioner dan wawancara agar peneliti memperoleh data dan informasi untuk menjelaskan hasil penelitian, sehingga peneliti dapat menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah diajukan.

Wawancara akan dilakukan secara langsung dengan pihak tim pemadam kebakaran Kota Salatiga. Wawancara yang dilakukan guna mendapatkan informasi yang lebih dalam dan dapat membantu penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

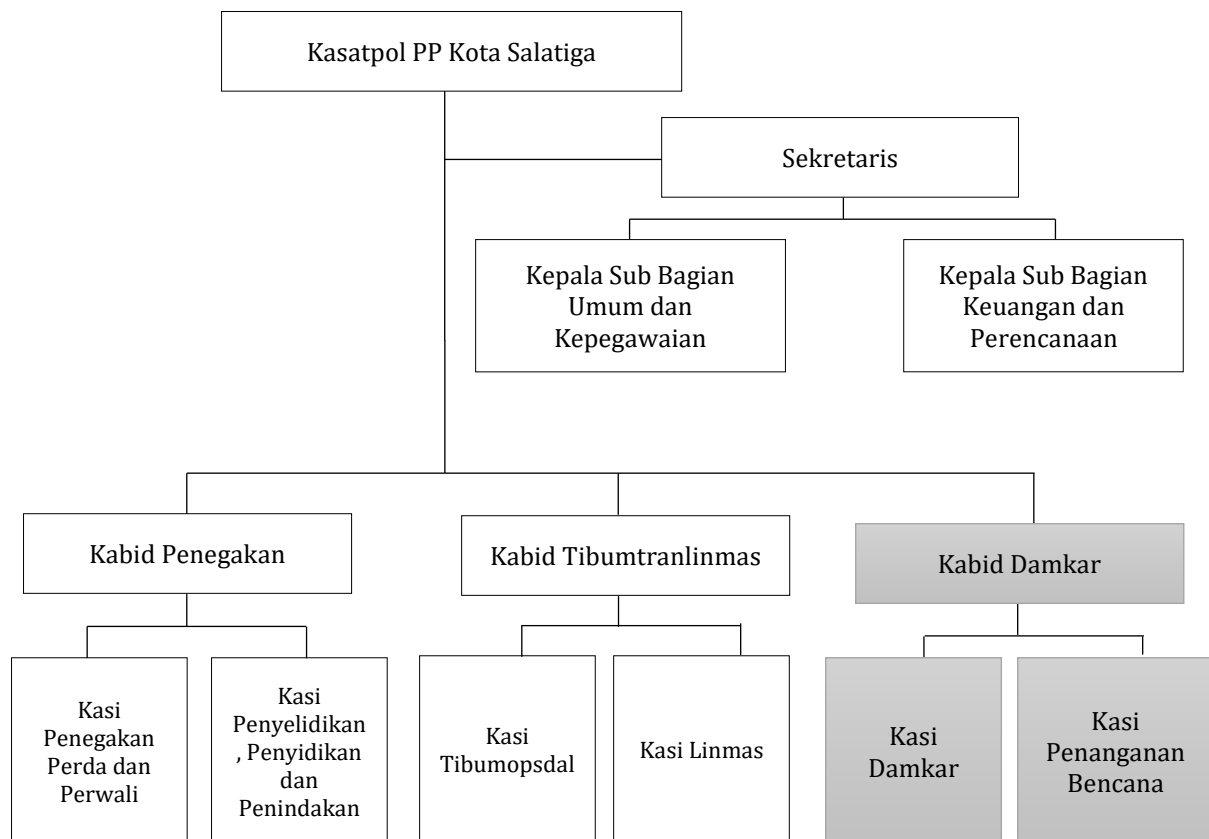
Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator Empiris
Lingkungan Kerja (X). Segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi baik tidaknya pekerja dalam melaksanakan tugas yang ada (Nitisemito, 2000)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Kualitas anggota pemadam kebakaran dalam mengatasi bencana; 2. Ketersediaan mobil pemadam kebakaran; 3. Jumlah hydrant dan tempat pengambilan air yang tersedia; 4. Akses jalan menuju lokasi bencana.
	2. Lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009)	1. Kerjasama tim; 2. Keharmonisan hubungan di tempat kerja; 3. Dukungan pemerintah untuk peralatan kerja. (Septianto, 2010); (Tina Febriani & Desi Indrawati, 2013)
Kinerja(Y). Fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. (Robbins 2009)	1. Fungsi pencegahan kebakaran,	1. Jumlah seluruh program pendidikan yang berhasil dilaksanakan. 2. Semua invetigasi kebakaran sehingga bisa diidentifikasi penyebabnya.
	2. Fungsi pemadaman kebakaran (Wijaya, A 2015)	1. Jumlah panggilan kebakaran yang berhasil ditanggulangi; 2. Respon pegawai terhadap panggilan terjadinya kebakaran. 3. Rutinitas pemeriksaan kebakaran pada daerah-daerah terpencil. 4. Jumlah keluhan masyarakat yang berhasil ditangani. (Septianto, 2010); (Febriani & Indrawati, 2013)

4. Hasil dan pembahasan

Kantor pemadam kebakaran dan Siaga Bencana Kota Salatiga berlokasi di Kalicacing, Sidomukti, Salatiga dengan nomor telepon (0298) 322106. Saat ini jumlah personil Pemadam Kebakaran dan Siaga Bencana Kota Salatiga adalah sebanyak 32 orang. Dalam menjalankan pekerjaannya, personil secara bergantian bekerja selama 24 jam, dimana 32 orang personil yang ada dibagi menjadi tiga shift. Di tiap shift ini, petugas ditugaskan untuk melakukan patroli menggunakan mobil damkar selama satu jam lebih. Hal itu dilakukan agar bisa memantau kondisi lingkungan Salatiga dan juga memantau kondisi mobil agar tetap berfungsi dengan baik. Walaupun personil pemadam kebakaran memiliki tugas untuk memadamkan kebakaran, namun demikian personil kebakaran juga dituntut untuk melakukan berbagai tugas lainnya, yaitu: menangani bencana tanah longsor, pohon tumbang, bahkan pernah petugas pemadam kebakaran juga diminta tolong untuk melakukan tugas-tugas lainnya, seperti: evakuasi sarang tawon di rumah warga ataupun di perusahaan. Bahkan pernah pada hari Selasa tanggal 7 Juli 2019, petugas pemadam kebakaran juga diminta bantuannya oleh salah seorang warga untuk melepas cincin. Selain itu petugas juga pernah diminta bantuannya untuk menolong kucing salah seorang warga yang tidak dapat turun dari pohon.

Selain menanggulangi masalah-masalah yang timbul, tugas pemadam kebakaran adalah memberikan penyuluhan yang bermanfaat kepada masyarakat demi mencegah terjadinya bencana kebakaran. Berbagai macam metode penanggulangan api kecil dapat dipelajari oleh masyarakat melalui laman facebook "Damkar dan Siaga Bencana Salatiga". Tidak hanya sebatas hal tersebut, pihak Damkar dan Siaga Bencana Salatiga juga membuka diri untuk dikunjungi oleh instansi lain, seperti sekolah-sekolah guna membagikan penyuluhan penanganan bencana kepada murid-murid sejak usia dini.

Sejak tahun 2015 pemadam kebakaran dan siaga bencana terintegrasi dalam Satpol PP, sebagaimana ketentuan pemerintah. Secara organisatoris kedudukan pemadam kebakaran dan siaga bencana dipimpin oleh seorang Kabid Damkar di bawah pimpinan Kasatpol PP, berikut penjelasan lengkap struktur organisasi Satpol PP Kota Salatiga.



Gambar 1. Struktur Organisasi

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Untuk mengetahui kuesioner yang digunakan mampu digunakan untuk melakukan penggalan data di lapangan, dan tetap memberikan hasil yang konsisten, kemudian perlu dilakukan uji validitas, reliabilitas pada kuesioner. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan melakukan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, sementara untuk uji reliabilitas dilakukan dengan melakukan analisis *scale-reliability*. Hasil dari masing-masing analisis tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Ket	Cronbach Alpha	Alpha Pemanding	Ket
Lingkungan	0,852	0,349	Valid	0,6982	0,6	Reliabel
Kerja (X)	0,719	0,349	Valid			
	0,598	0,349	Valid			
	0,480	0,349	Valid			
	0,526	0,349	Valid			
	0,486	0,349	Valid			
	0,514	0,349	Valid			
Kinerja (Y)	0,944	0,349	Valid	0,9499	0,6	Reliabel
	0,917	0,349	Valid			
	0,904	0,349	Valid			
	0,925	0,349	Valid			
	0,880	0,349	Valid			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji validitas terhadap 12 item pernyataan diperoleh nilai r-hitung dengan kisaran nilai 0,598-0,944. Sedangkan pada nilai r-tabel, taraf signifikansi 5% dan $df = 30$ ($32-2$) terdapat di nilai 0,349. Dengan demikian seluruh item pernyataan dikatakan valid karena memiliki nilai r-hitung ($0,598-0,944$) > r-tabel (0,349). Dengan demikian dapat dikatakan jika pernyataan-pernyataan pada kuesioner dengan data yang sudah terkumpul itu merupakan data yang telah terjadi di objek penelitian.

Hasil uji reliabilitas bisa dilihat apabila nilai *crobach alpha* dengan variabel nilai diangka kisaran nilai $0,6982-0,9499 > 0,6$, berarti kuesioner penelitian reliabel. Hal tersebut menunjukkan jika instrumen penelitian bisa dipercaya sebagai alat yang dipakai untuk pengumpulan data.

Karakteristik Responden

Hasil penelitian diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Keterangan		f	%	Σ
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	32	100,00	32
2	Lama Bekerja	3-<5 th	13	40,60	32
		5-<7 th	12	37,50	
		> 7 th	7	21,90	
3	Usia	27-31	10	31,30	32
		32-35	15	46,90	
		36-39	4	12,50	
		40-43	3	9,40	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 3 di atas menjelaskan tentang mayoritas responden memiliki masa kerja antara 3-<5 tahun (40,60%), berusia 32-35 tahun (46,90%), dan semuanya berjenis kelamin laki-laki.

Analisis Statistik Diskriptif

Analisis menyajikan data hasil penelitian secara ringkas, maka dalam penelitian ini diperlukan sebuah rumus perhitungan yang mampu memberikan sajian data yang dimaksud peneliti. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti menggunakan rumus sebagai berikut: (Purnomo, 2014)

$$R_s = \frac{R(\text{bobot})}{M}$$

R_s : Rentang Skala (Interval)

$R(\text{bobot})$: Bobot Terbesar (Skor Tertinggi (5)) - Bobot Terkecil (skor nilai terkecil (1))

M : Banyaknya kategori bobot (jumlah pilihan jawaban)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh kategori penilaian tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Penilaian Jawaban Responden

Range	Kategori Interval	
	Lingkungan Kerja	Kinerja Petugas
1-1,8	Sangat Buruk	Sangat Rendah
1,81-2,6	Buruk	Rendah
2,61-3,4	Cukup Baik	Cukup
3,41-4,2	Baik	Tinggi
4,21-5	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan 7 (tujuh) pernyataan, dimana setiap pernyataan diberikan 5 (lima) pilihan jawaban STS s/d SS. Berikut hasil ringkasan dari jawaban responden.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja (X)	Mean	Hasil Wawancara
1	Jumlah mobil damkar sudah sesuai dengan kebutuhan, sehingga membantu pekerjaan berjalan dengan baik.	2,53	a. 5 unit mobil (100%) b. Kondisi semua mobil baik (100%)
2	Jumlah hydrant sudah mencukupi sehingga pekerjaan berjalan lancar.	1,97	a. 3 buah hydrant (100%) b. Kondisi baik (100%)
3	Mobil damkar memiliki kapasitas tangki air yang besar, sehingga membantu pekerjaan berjalan lancar.	3,50	a. Kapasitas tangki damkar 3000 lt-5000 lt (100%). b. Jarak terdekat di lokasi Kantor Pemda sekaligus Kantor Damkar, lainnya berada di depan RSUD Salatiga jarak 3 km dari lokasi, dan di samping Alfamart Tingkir jaraknya 7 km dari lokasi kantor Damkar (100%).
4	Akses menuju lokasi bencana secara umum sudah baik, sehingga membantu pekerjaan berjalan dengan	3,72	a. Kondisi jalan beragam (18,75%). b. Kondisi jalan dalam kondisi baik (81,25%).

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja (X)	Mean	Hasil Wawancara
	lancar.		a. Cukup Lancar (18,75%) b. Lancar (81,25%)
5	Kerjasama anggota tim pemadam selama ini telah dinilai baik.	4,16	a. 32 orang (100%) b. Sudah baik (100%)
6	Hubungan antara sesama anggota tim pemadam berjalan dengan baik.	4,16	a. Sudah baik (100%) b. Ya (100%)
7	Pemerintah mempunyai andil yang besar dalam membantu penyelesaian pekerjaan.	4,31	a. Ya b. Ikut melakukan pemadaman api (TNI & Polri)
Mean Total		3,48	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai mean total tanggapan responden terhadap lingkungan kerja sebesar 3,48. Artinya lingkungan kerja dinilai dengan kategori baik oleh responden penelitian.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No.	Pernyataan Kinerja (Y)	Mean	Hasil Wawancara
1	Saya berhasil melaksanakan program pendidikan yang diberikan.	4,44	Pelatihan Pemadam Kebakaran (Pemadaman Api, Pertolongan Pertama, Pengecekan Peralatan, dan Penanganan Bencana Lainnya) (100%)
2	Saya berhasil mengidentifikasi penyebab kebakaran dengan baik.	4,50	a. Sruwen Tengarani (31,25%) b. RSUD Salatiga (34,38%) c. Dinkes Salatiga (34,38%)
3	Saya berhasil menindaklanjuti panggilan bencana kebakaran dengan baik	4,47	a. Pemadaman kebakaran di Sruwen Tengarani (31,25%) b. Pemadaman kebakaran di RSUD Salatiga (34,38%) c. Pemadaman kebakaran di Dinkes Salatiga (34,38%)
4	Saya mampu menangani keluhan masyarakat terkait bencana kebakaran.	4,56	Melakukan tindakan cepat, dan tepat, juga melakukan edukasi menghindari bencana kebakaran dan cara menghentikan kebakaran secara mandiri sebelum petugas datang.
5	Saya sering memeriksa kemungkinan kebakaran pada daerah terpencil.	4,53	Sudah menjadi kewajiban semua petugas damkar tiap shift untuk melakukan tugas keliling selama +/- 1 jam, di seluruh wilayah Kota Salatiga.
Total Mean		4,50	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 6 menunjukkan nilai mean total kinerja adalah sebesar 4,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja petugas telah dinilai dengan kategori sangat baik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linieritas. Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak normal dan penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2016).

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters(a,b)	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,16494468
Most Extreme Differences	Absolute	,199
	Positive	,199
	Negative	-,155
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (KS) Z* dinyatakan data berdistribusi normal karena *p-value* (0,157) > 0,05. Uji Heteroskedastisitas merupakan alat uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan dari variable varians dan residu ke pengamat yang lain (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini digunakan uji *Park*, dimana jika nilai *p-value* > 0,05, maka data hasil penelitian terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,920	3,224		,595	,556
	Lingkungan Kerja (X)	-,042	,132	-,058	-,318	,753

Dependent Variable: Ln(res_1) ^2

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Sebuah acuan regresi dari heterokedastis bebas jika angka signifikan dari sebuah variable independen hasilnya >0,05 (Ghozali, 2016). Kemudian dari hasil uji *Park* menunjukkan variabel independen memiliki angka signifikansi (0,753) > 0,05, sehingga membuat model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Uji Linearitas merupakan uji untuk melihat model apa yang mempunyai hubungan linear atau tidak (Siregar, 2017).

Tabel 9. ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KInerja Pegawai (Y) *	Between Groups	(Combined)	47,944	7	6,849	1,226	,327
		Linearity	36,703	1	36,703	6,571	,017
		Deviation from Linearity	11,241	6	1,873	,335	,911
Within Groups			134,056	24	5,586		
Total			182,000	31			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Uji linearitas dalam penelitian memakai *Test for Linearity* dengan angka sig 5%. Hubungan linear mempunyai dua variabel apabila nilai sig *DeviationFromLinearity* > 0,005, dengan hasil nilai (0,911) lebih

besar dari 0,005 dalam ini model mempunyai pengaruh terhadap linear. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana untuk melihat pengaruh antar variabel X terhadap Y.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koef. Regresi	Standart Error	t _{-hitung}	sig	Keterangan
Konstanta	10,507	4,374			
Lingkungan Kerja (X)	,493	,179	2,753	0,010	Ha diterima
<i>R Square</i>	= 0,202				
N	= 32				
e	= 2,201				

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi dapat dijelaskan persamaan regresi $Y = 10,507 + 0,493X + 2,201$. Persamaan tersebut menjelaskan, bahwa nilai konstanta (b_0) = 10,507, nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b) = 0,493, dan nilai e (*error*) = 2,201. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan setiap dilakukan perbaikan pada lingkungan kerja sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,493 satuan. Sementara nilai *error* dapat diartikan besarnya variabel kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, yaitu 2,201. Nilai *error* tersebut < jika dibandingkan dengan nilai standar deviasi variabel kinerja (2,423). Artinya lingkungan kerja tepat digunakan sebagai prediktor variabel kinerja.

Hasil analisis regresi juga diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,202 atau 20,20%. Nilai tersebut menunjukkan, bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja (X) sebesar 20,20%, sehingga terdapat variabel lain sebesar 79,80% yang menjelaskan variabel kinerja (Y). Selain itu, hasil analisis regresi juga diperoleh nilai *p-value*, dimana besarnya adalah $0,010 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berarti hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga", diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal tersebut ditunjukkan nilai *p-value* ($0,01 < 0,05$). Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan 7 (tujuh) aspek, yaitu jumlah mobil damkar, jumlah hydrant yang tersedia, kapasitas tangki mobil damkar, kemudahan akses menuju lokasi, kerjasama tim, hubungan antara sesama anggota tim, dan andil pemerintah. Sedangkan kinerja dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan 5 (lima) aspek, yaitu: keberhasilan petugas dalam melaksanakan program pendidikan yang diberikan, keberhasilan mengidentifikasi penyebab kebakaran dengan baik, keberhasilan menindaklanjuti panggilan bencana dengan baik, kemampuan menangani keluhan masyarakat terkait bencana kebakaran dengan baik, dan kemauan memeriksa kemungkinan kebakaran pada daerah terpencil.

Secara keseluruhan penilaian lingkungan kerja telah dinilai baik, namun demikian ternyata terdapat 2 (dua) aspek yang dinilai buruk, yaitu jumlah mobil damkar, dan ketersediaan hydrant. Buruk disini bukan berarti kondisi mobil damkar dan hydrant dinilai buruk, tapi penilaian buruk disini lebih pada masalah jumlah ideal mobil damkar dan hydrant yang tersedia. Menurut responden ketersediaan mobil damkar yang dimiliki oleh Pemkot Salatiga masih jauh dari harapan, yaitu hanya sebanyak 5 (lima) unit. Sebenarnya dengan kota sebesar Salatiga, mobil damkar yang tersedia idealnya ada 10 unit sehingga lebih cepat mengcover kebakaran yang terjadi. Lebih-lebih jika kebakaran tersebut terjadi lebih dari 1 (satu) tempat kejadian.

Menurut responden jumlah hydrant yang tersedia hanya 3 (tiga) buah, yaitu 1 (satu) buah berada di depan Kantor Pemda Salatiga, 1 (satu) buah berada di depan RSUD, dan 1 (buah) lagi berada di samping Alfamart Tingkir. Jumlah ketersediaan hydrant yang terlalu sedikit tersebut menurut responden terkadang merepotkan petugas Damkar saat bertugas, terutama dalam mengatasi kebakaran, sementara lokasi sungai untuk mengambil air lokasi cukup lumayan jauh jaraknya. Misal di Kalitaman yang jaraknya 3 km dari kantor, atau di Kali Senjoyo yang jaraknya 7 km dari kantor. Padahal proses penanganan kebakaran perlu waktu yang cepat penanganannya agar nyawa korban cepat terselamatkan, dan harta korban tidak habis terbakar.

Sementara aspek-aspek yang dinilai baik adalah kapasitas tangki mobil damkar, kemudahan akses menuju lokasi, kerjasama tim, hubungan antara sesama anggota tim, dan andil pemerintah. Kapasitas

tangki mobil damkar yang dimiliki Pemkot Salatiga sudah tergolong baik, yaitu 3000 lt - 5000 lt. Kemudahan akses menuju lokasi pada dasarnya dinilai baik oleh sebagian besar responden, dimana menurut responden kondisi jalan menuju lokasi bencana kebakaran yang pernah ditangani memiliki dalam kondisi baik dan lancar. Kerjasama tim dan hubungan antar anggota tim selama ini berjalan dengan baik, dan semua itu mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas saat menangani bencana kebakaran. Sementara terkait dengan andil pemerintah, andil pemerintah dinilai responden justru sangat baik, dimana menurut responden pihak TNI maupun Polri ikut terjun langsung dalam pemadaman api saat tim menangani bencana kebakaran.

Berkaitan dengan kinerja, seluruh aspek dinilai dengan kategori sangat baik. Keberhasilan petugas dalam melaksanakan program pendidikan yang diberikan. Tim Damkar Kota Salatiga sering melakukan pelatihan-pelatihan terkait dengan masalah penanganan bencana kebakaran yang selama ini dilakukan di lapangan Pemda Salatiga. Di tempat tersebut tim mendapat pelatihan berbagai keterampilan, misal: latihan pertolongan pertama, maupun latihan pengecekan alat. Keberhasilan mengidentifikasi penyebab kebakaran dengan baik, misal kejadian kebakaran di Dinkes Salatiga, petugas mengidentifikasi penyebab kebakaran karena hubungan pendek arus listrik. Keberhasilan menindaklanjuti panggilan bencana, misal: begitu mendapat telepon petugas segera datang ke lokasi bencana, baik di Sruwen, Dinkes Salatiga, dan RSUD Salatiga.

Kemampuan menangani keluhan masyarakat terkait bencana kebakaran. Hasil wawancara dengan responden menunjukkan hal tersebut dapat dinilai berdasarkan kecepatan, dan ketepatan penanganan bencana kebakaran, juga melakukan edukasi (penyuluhan) terhadap masyarakat untuk menghindari bencana kebakaran dan cara menghentikan kebakaran secara mandiri sebelum petugas datang. Berbagai macam metode penanggulangan api kecil dapat dipelajari oleh masyarakat melalui laman facebook "Damkar dan Siaga Bencana Salatiga". Tidak hanya sebatas hal tersebut, pihak Damkar dan Siaga Bencana Salatiga juga membuka diri untuk dikunjungi oleh instansi lain, seperti sekolah-sekolah guna membagikan penyuluhan penanganan bencana kepada murid-murid sejak usia dini. Kemauan memeriksa kemungkinan kebakaran pada daerah terpencil. Hal tersebut sudah menjadi kewajiban semua petugas damkar tiap shift untuk melakukan tugas keliling selama -/+ 1 jam, di seluruh wilayah Kota Salatiga.

Berkaitan dengan temuan tersebut, maka hasil penelitian mendukung pendapat Nitisemito (2000), bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting, lingkungan tempat bekerja yang diharapkan adalah lingkungan yang dirasa dapat memberikan rasa nyaman dan aman untuk semua orang yang bekerja. Lingkungan kerja yang dirasa kurang baik akan mempengaruhi proses produksi dari perusahaan tersebut dan motivasi karyawan dapat terpengaruh sehingga mengakibatkan kinerja ikut menurun, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian juga mendukung pendapat Lewa (2005) yang mengemukakan, bahwa sebaiknya lingkungan tempat para pekerja didesain agar tercipta hubungan kerja yang saling mengikat para karyawan dengan lingkungannya. tempat kerja yang baik akan membuat karyawan dapat menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan optimal, nyaman dan tentunya aman. Lingkungan kerja yang dirasa kurang baik dapat mengakibatkan kinerja kurang optimal dan juga akan memakan waktu yang lebih banyak, serta rancangan sistem kerja akan menjadi tidak efisien. Selain itu hasil penelitian juga mendukung kajian yang dilakukan Kamif (2016) dan Febriani (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Simpulan dan saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga, ditunjukkan nilai $p\text{-value}$ $(0,01) < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga juga akan meningkatkan, begitu pula sebaliknya.

Untuk penelitian selanjutnya penting untuk mengungkapkan kembali variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga, seperti: motivasi berprestasi (Rivai, 2004), faktor finansial, dan faktor sosial (Handayani, 2005). Sebab melalui penelitian ini variabel lingkungan kerja yang digunakan hanya mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja tim pemadam kebakaran Kota Salatiga sebesar 20,20%.

Daftar Rujukan

- Ad, M. A. (1997). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Wijaya, A. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, (1983), 1-17. <https://doi.org/10.2217/nnm.12.92>
- Ahyari, A. (2002). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan: Suatu Pendekatan Psikologik* (2 ed.). Yogyakarta: Liberty.
- Chrisnawanti, A. A. (2010). Implementasi Manajemen Pemadam Kebakaran Sebagai Upaya Penanggulangan Bahaya Kebakaran di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle Cabang Semarang. *Jurnal Manajemen UNES* 3 (1)
- Febriani, N. M. T., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 254973.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gibson. (2003). *Organization*. Boston: Irwin Inc.
- Handayani, M. W. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *SINERGI Edisi Khusus on Human Resources* (2005), hal. 37-57.
- Harlinanto, A. A. (2015). Penerapan Alat Pemadam Api Ringan dan Jalur Evakuasi Penanggulangan Kebakaran di RSUD dr. R. Soetiono Kabupaten Blora. *Jurnal Manajemen UNES* 3 (1)
- Hartono, R. (2013). Perancangan dan Implementasi Robot Cerdas Pemadam Api. *Jurnal Teknologi Modern* 3 (2).
- Kamif, M. (2016). Pengaruh Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 38 (2).
- Kartono. (2001). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Lewa, K. I. E. D. S. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 4 (2)
- Mathis, R. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitsemitemo. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rao, T. V. (2002). *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Karya Uni Press.
- Rasyid. (1998). Peran Pemerintah Dalam Perkembangan Industri Kreatif Plastik Bekas Jepara. *Jurnal Paradigma* 2 (2).
- Robbins, P. (2009). *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, (2010), hal. 27-50.
- Simamora. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PR. Eresco.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Sragen. *Jurnal Paradigma* 12 (3).