

Lingkungan Kerja Dan Aturan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PERADI Jakarta

Christianus Manihuruk¹

Binus University Jakarta¹

Christianus.manihuruk@binus.ac.id¹



Sejarah Revisi Artikel :
Received on 9 Desember 2023
1st Revision on 21 Desember 2023
Accepted on 12 Januari 2024

Doi :

<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v2i1.17>

Abstrak : Akibat lingkungan kerja dan aturan organisasi yang kurang kondusif mengakibatkan keluar dan masuk karyawan pada organisasi Perhimpunan Advokat atau Pengacara Indonesia (PERADI) meningkat yang pada akhirnya dapat menurunkan Kinerja karyawan maupun Organisasi.

Tujuan : Dengan penelitian ini diharapkan dapat menemukan masalahnya sebagai dasar memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi pimpinan organisasi sehingga loyalitas karyawan meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Metodologi : Penelitian dilakukan menggunakan instrumen kuesioner kepada karyawan (responden) guna mendapatkan data primer yang selanjutnya diolah dan dianalisis.

Hasil penelitian : Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Aturan organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan dengan Regresi $Y = 11,771 + 0,353 X_1 + 0,469 X_2$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Aturan Organisasi dan Kinerja.

1. Pendahuluan

Pasca Covid 19 era global dunia industri barang dan jasa, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Kondisi ini pun terjadi di Organisasi PERADI (Perhimpunan Advokat/Pengacara Indonesia) karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan/organisasi.

Berdasarkan indentifikasi masalah dan diskusi dengan para pejabat setempat terinformasi bahwa loyalitas karyawan rendah atau banyak karyawan keluar dan masuk ke dalam organisasi ini terutama terkait dengan aturan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Menurut (Prasetyo, 1997), Perhimpunan Advokat/Pengacara Indonesia (PERADI) merupakan sebuah organisasi advokat yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang advokat. Tujuan pendirian PERADI adalah untuk meningkatkan kualitas profesi advokat. Beberapa fungsi PERADI meliputi:

1. Menggelar program pendidikan khusus yang difokuskan pada profesi Advokat.
2. Menyelenggarakan ujian kelayakan untuk menjadi advokat.
3. Merekrut individu yang telah lulus ujian advokat untuk menjadi bagian dari profesi.
4. Menyusun suatu kode etik yang berlaku bagi advokat di Indonesia.
5. Melakukan pengawasan secara berkala terhadap praktik dan perilaku advokat.
6. Memeriksa dan menjalankan proses pengadilan terhadap pelanggaran kode etik profesi advokat.
7. Menetapkan jenis sanksi dan tingkat pelanggaran yang dapat dikenakan kepada advokat yang terbukti melakukan pelanggaran.

1.1 Manfaat Penelitian

Bagi Perhimpunan Advokat/Pengacara Indonesia (PERADI), penelitian memiliki manfaat sebagai kontribusi informasi dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan organisasi, terutama terkait dengan kinerja karyawan dan peraturan-peraturannya. Di sisi Dunia Pendidikan, penelitian ini dapat menjadi sumber pembelajaran dan rujukan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengarah ke penelitian yang lebih komprehensif dan berkualitas.

2. Kajian Teori

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merujuk pada suasana di mana para karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan mereka sehari-hari. Suatu lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan performa maksimal. Karyawan yang merasa senang dengan lingkungan tempat kerja mereka cenderung merasakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka, sehingga jam kerja dapat dilaksanakan secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut (Djunaidi et al., 2001), seseorang karyawan yang mampu memenuhi harapan mereka di tempat kerja dianggap sebagai individu yang puas, dan hal ini berpotensi memengaruhi hasil kerjanya. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Locke dan Lunthans seperti yang dikutip oleh (Riyono and Budiharja, 2016).

Faktor-faktor atau dimensi pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam lima kelompok, yakni: Pertama, aspek pekerjaan itu sendiri, mencakup sifat pekerjaan dan kondisi kerja. Kedua, upah dan kesejahteraan. Ketiga, pengawasan yang mencakup manajemen, perusahaan, dan pengakuan. Keempat, yaitu hubungan dengan rekan kerja, dan kelima, yaitu peluang promosi. Perspektif Goldthrope dalam (Bachrudin, 2014) mengkaji kepuasan kerja dari sudut pandang intrinsik dan ekstrinsik. Ini berarti bahwa sejauh mana lingkungan kerja seseorang dapat memotivasi keterlibatannya dalam pekerjaan bergantung pada apakah kepuasan tersebut berasal dari faktor internal atau eksternal, atau keduanya.

2.2 Aturan Organisasi

Aturan Organisasi adalah berbagai peraturan guna mengaturterkait dengan sistem, mekanisme dan prosedur tata kerja organisasi sebagai pedoman bagi semua pelaksana dan tenaga pimpinan dalam organisasi dimaksud; yaitu poin-poin penting yang belum dimuat dalam AD dan ART serta keputusan lain di dalam rapat kerja atau kongres. Fungsi serta tujuan dibuatnya peraturan organisasi adalah demi terwujudnya kesamaan pola pikir akan konstitusi Organisasi yang bersangkutan

guna tercapainya pemerataan langkah dan tindakan kerja semua petugas pelaksana organisasi pada semua tingkatan kepemimpinan agar selaras dengan ketentuan konstitusi. Menurut (Tunner and Richard, 2012), Peraturan Organisasi adalah suatu set prosedur standar yang diperlukan untuk menentukan, mengelompokkan, dan mengatur berbagai kegiatan kerja guna mencapai tujuan organisasi. Penetapan aturan ini relatif didelegasikan kepada petugas yang bertanggung jawab atas pelaksanaan aktivitas tersebut, seperti yang diungkapkan oleh (Baskoro et al., 2021).

Aturan di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat vital dalam pelaksanaan program kerja. Peraturan Organisasi mencakup segala ketentuan yang dirancang sebagai pedoman untuk melaksanakan program kerja atau kegiatan organisasi. Pelanggaran terhadap aturan ini akan mengakibatkan pemberian sanksi berupa hukuman, yang jenisnya tergantung pada ketentuan tata tertib yang telah disetujui bersama. (Sagala, 2016) Aturan Organisasi adalah standandar operating procedure organisasi tertulis dan internalisasikan keseluruhan jajaran anggota organisasi terkait dengan proses kerja dalam organisasi. Apabila tidak ada aturan organisasi yang baku maka kerja relatif tidak terencana dan para karyawan mempunyai kebebasan dan keleluasaan menjalankan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi menjadi terhambat.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok, yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas mereka sesuai dengan beban tugas yang dipercayakan kepada mereka. Menurut (Jumingan, 2016), kinerja karyawan mencerminkan gambaran pencapaian hasil kerja karyawan dalam berbagai kegiatan operasional perusahaan, termasuk dalam aspek keuangan, pemasaran, penghimpunan dan penyaluran dana, teknologi, dan sumber daya manusia.

(Potale and Uhing, 2015) Kinerja menunjukkan pengukuran hasil aktivitas terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan biasanya yang dikur berdasarkan kuantitas dan kualitasnya. Pengukuran realisasi nyata secara kuantitas dan kualitasnya

menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada target atau sasaran ditetapkan oleh perusahaan, ukuran kuantitas juga kualitas berdasarkan tingkat target yang dihasilkan dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan. (Mangkunegara, 2015) prestasi kerja realisasi kerja dicapai oleh seseorang atau sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

3. Metodologi Penelitian

Populasi PERADI di DKI Jakarta di Golden Centrum, Jalan Majapahit No. 26 Blok H Jakarta Pusat berjumlah 50 orang sampel yang dipergunakan 45 Orang. Teknik pengumpulan data primer membagikan daftar kuesioner kepada responden. Berdasarkan teori para pakar disusun daftar pertanyaan. Variabel Lingkungan kerja 4 indikator (Aspek pekerjaan, rekan kerja, keterlibantan dan lingkungan fisik). Aturan 4 indikator (Wewenang, program kerja, proses kerja dan pesan/perintah. Kinerja 4 indikator (Kemampuan, hasil kerja, kuantitas dan kualitas dalam pekerjaan). Masing-masing indikator disusun 3 pertanyaan jumlah seluruhnya 48 pertanyaan.

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Setelah melakukan perhitungan menggunakan teknik korelasi "product moment" dengan menggunakan 48 butir pertanyaan dan sampel sebanyak 45 orang, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk ketiga variabel adalah lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut dianggap valid (r-hitung $> 0,3$) dan reliabel (r-hitung $> 0,60$).

4.2 Uji Klasik

Ketiga variabel berdistribusi Normal, terbebas dari masalah : Heteroskedastisitas, Auto Korelasi dan Multikolinearitas.

4.2.1 Uji Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linear Berganda dan Anova

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.771	4.986		2.361	0.023
X1	0.353	0.083	0.43	4.271	0.000
X2	0.469	0.09	0.522	5.192	0.000

Tabel 2. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
Regression	894.1	2	447.05	51.178	0.000
Residual	366.878	42	8.735		
Total	1260.978	44			

Sekaligus, dampak Lingkungan Kerja dan Aturan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dikenali melalui nilai F-hitung sebesar 51,178, yang melebihi nilai F-tabel sebesar 3,22. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, Lingkungan Kerja dan Aturan Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$$\text{Regresi } Y = 11,771 + 0,353 X1 + 0,469 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Lingkungan

X2 = Organisasi

b1 b2 = Koefisien Regresi

1. Konstanta a, dengan nilai 11,771, mengindikasikan bahwa ketika variabel independen (lingkungan dan aturan) bernilai nol, kinerja akan mencapai 11,771.
2. Koefisien Regresi (b1) sebesar 0,353 menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan terhadap kinerja. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan akan menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,353.

3. Koefisien Regresi (b₂) sebesar 0,469 menggambarkan pengaruh positif aturan terhadap kinerja. Kenaikan satu satuan pada variabel aturan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,469.

4.2.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi dengan nilai R² sebesar 0,709 mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin Watson
1	0.842a	0.709	0.695	1.900

Artinya, 70% variasi pada variabel kinerja dapat diterangkan oleh kedua variabel independen, yakni lingkungan dan aturan. Sementara itu, 30% sisanya diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

1. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa sebanyak 70% kinerja karyawan dalam organisasi PERADI Jakarta dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja dan Aturan Kerja PERADI Jakarta. Sementara itu, sebesar 30% sisanya diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Variabel Lingkungan Kerja dan Aturan Kerja secara parsial terbukti signifikan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi PERADI Jakarta.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Aturan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam organisasi PERADI Jakarta, yang dapat direpresentasikan melalui persamaan regresi $Y = 11,771 + 0,353(x_1) + 0,469(x_2)$.
4. Besarnya koefisien beta variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,353 menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Setiap kenaikan sebesar 1% pada Lingkungan Kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,353%. Sementara itu, besarnya

koefisien beta variabel Aturan Organisasi sebesar 0,469 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari Aturan Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.1 Saran

1. Mengingat bahwa Lingkungan Kerja dan Aturan Organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, disarankan agar pimpinan PERADI Jakarta memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja agar lebih kondusif dan nyaman. Selain itu, perlu ditingkatkan pula kerjasama yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja, dengan harapan agar seluruh karyawan dapat menjadi pegawai yang loyal dan bertahan hingga masa pensiun.
2. Pada variabel Lingkungan, terdapat nilai indikator dan skor terendah terkait dengan indikator rekan kerja, khususnya dalam konteks pertanyaan tentang keberadaan atasan yang mungkin memiliki keterbatasan ilmu pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan dalam berkolaborasi menyelesaikan persoalan pekerjaan yang sulit. Oleh karena itu, disarankan agar para atasan terus meningkatkan keterampilan mereka dan secara aktif mengajarkan kepada bawahan, sejalan dengan upaya kaderisasi dan pembinaan karyawan.
3. Pada variabel Aturan Organisasi, nilai indikator dan skor terendah terkait dengan indikator wewenang, khususnya dalam konteks pertanyaan mengenai sejauh mana karyawan merasa bahwa pemberian kewenangan dari atasan langsung tidak sesuai dengan hasil pelaksanaan. Oleh karena itu, diperlukan sikap penghargaan dan dukungan dari pimpinan kepada pendapat para karyawan, dengan harapan bahwa hal ini dapat membuat mereka merasa memiliki perusahaan dan mengurangi tingkat perpindahan karyawan.

6. Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. "Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas". Bandung: *Remaja Rosdakarya*. (2015).
- Bachrun, Saifuddin. "Buku Induk MSDM-Human Capital Syari'ah Cet. 1". Jakarta: *Sinar Media Abadi*. (2014).

- Baskoro, B. D., Suherman, Jayadi, & Sudarmadji. "Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Pekerja Konstruksi: Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan". *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1) : (2021). 26–44.
- Edie Budi Prasetyo. "Analisis Dan Evaluasi Tentang Kode Etik Advokat Dan Konsultan Hukum". (1997).
- Fanny Djunaidi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia". *Radar Utama, Surabaya*. (2001).
- Jumingan. "Sistem Manajemen Kinerja". *PT Gramedia Pustaka Utama*. (2016).
- Potale, R., & Uhing, Y. "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1) : (2015). 63–73.
- Sagala, Syaiful. "Memahami Organisasi Pendidikan Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan". Jakarta : *PT Kharisma Putra Utama*. (2016).
- Riyono. "Sumber Daya Manusia". *Penerbit Salemba*, Jakarta. (2016).
- Turner, H. Lynn dan Richard West. "Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi". *Salemba Humanika*. (2012).