

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN
BANK INDONESIA WILAYAH IX
(SUMATERA UTARA DAN ACEH)**

SKRIPSI



Oleh :

**ALHARIS
NIM : 13.832.0190**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 6**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

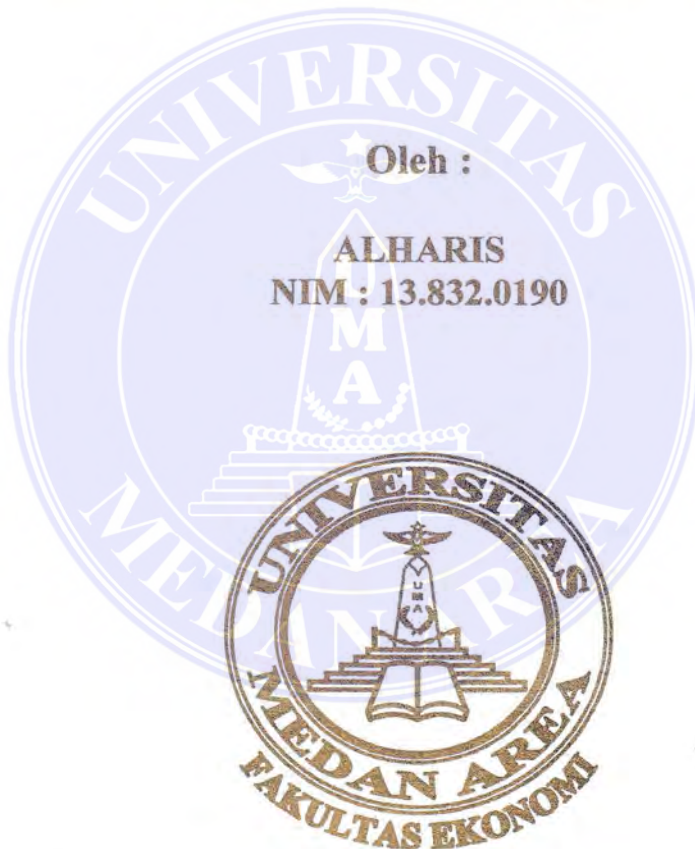
Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN
BANK INDONESIA WILAYAH IX
(SUMATERA UTARA DAN ACEH)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 6**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

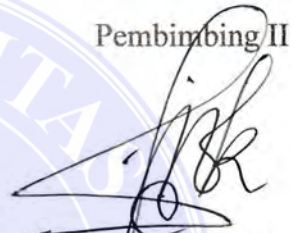
Access From (repository.uma.ac.id)6/2/24

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh)
Nama Mahasiswa : ALHARIS
No. Stambuk : 13 832 0190
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Heri Syahrial, SE.,M.Si)

Pembimbing II


(Dhian Rosalina, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan





(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal Lulus :

2016

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA WILAYAH IX (SUMATERA UTARA DAN ACEH)

ALHARIS
13. 832.0190

Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh), Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh), Adapun Penarikan sampel yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan teknik *purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya, yaitu siapa saja yang sesuai dengan berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,574 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX Sumatera Utara dan Aceh sebesar 0,574.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel Lingkungan Kerja (X), yang merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX Sumatera Utara dan Aceh. Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y). Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX Sumatera Utara dan Aceh seperti yang dapat dilihat pada di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,609. Hal ini berarti lingkungan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja kerja pegawai karena nilai $R = 0,609$ mendekati 1. Nilai koefisien determinasi (R -square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0.371

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, serta ungkapan rasa syukur ke hadirat Allah atas segala limpahan taufik serta inayahNya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara Dan Aceh)**

Sholawat dan salam yang selalu tercurah kepada sang kekasih hati, sang penuntun ummat kepada jalan yang diridhoi Allah SWT yakni Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-sahabat serta umatnya semua sampai hari kiamat Amiin.

Kepada semua pihak yang telah membantu dalam lancarnya penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan tentunya masih ada kesalahan-kesalahan. Oleh sebab itu maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini.

Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini, baik berupa dorongan moril maupun materil. Karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini

1. Kepada Ayahanda Alm. H. Harun Lubis dan Ibunda Hj. Sawijah yang telah membesarkan dan mendoakan penulis.

2. Bapak Dr, Ihsan Effendi, SE, M.Si, Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area (UMA) Medan.
3. Bapak Heri Syahrial, SE, M.Si, Sebagai penguji I yang telah meluangkan waktu dalam mengarahkan penulis dari awal penulisan sampai akhir.
4. Ibu Dhian Rosalina, SE, M.Si , selaku Penguji II yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat dan arahan kepada penulis.
5. Seluruh Bapak / Ibu Dosen yang mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area (UMA) Medan.
6. Kepada Istri Hj. Hamida dan Anak-anak penulis yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area (UMA) Medan
7. Ucapan terima kasih penulis kepada semua sahabat yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah kita serahkan karya dan jerih payah kita semua karena dari Allah-lah datangnya semua kebenaran dan kepada-Nya pulalah kita memohon kebenaran. Semoga apa yang penulis sajikan dapat bermakna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca semua pada umumnya. Dan semoga Skripsi skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua yang membacanya. *Amiin Yaa Rabbal 'Alamiin...*

Medan, Pebruari 2016
Penulis

Alharis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS.....	5
2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	5
2.2. Tujuan Lingkungan Kerja	8
2.2.1. Jenis Lingkungan Kerja	10
2.2.2. Tekanan dalam Lingkungan Kerja.....	11
2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	11
2.4. Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.5. Pengertian Penilaian Kinerja	18
2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	20
2.7. Penelitian Terdahulu.....	23
2.8. Kerangka Konseptual	24

2.9. Hipotesis	24
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis, Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	26
3.2. Populasi Dan Sampel.....	27
3.2.1. Populasi.....	27
3.2.2. Sampel.....	27
3.3. Jenis Data	27
3.4. Teknik Pengumpulan data	28
3.5. Teknik Analisa Data.....	29
3.1. Defenisi Operasional Variabel	31
BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	32
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	32
4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumut Dan Aceh.....	34
4.1.2. Struktur Organisasi.....	35
4.1.3. Tugas Pokok Dan Poduk Pokok Satuan Kerja.....	37
4.2. Deskripsi Data Variabel.....	39
4.2.1. Karakteristik Responden.....	39
4.2.2. Frekuensi Jawaban Responden.....	43
4.2.3. Tabulasi Jawaban Responden.....	51
4.3. Hasil Penelitian	54
4.3.1. Analisa Regresi Linear Sederhana.....	54
4.3.2. Uji t.....	54
4.3.3. Koefisien Determinasi	56
4.4. Pembahasan.....	56

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	58
6.1. Kesimpulan	58
6.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

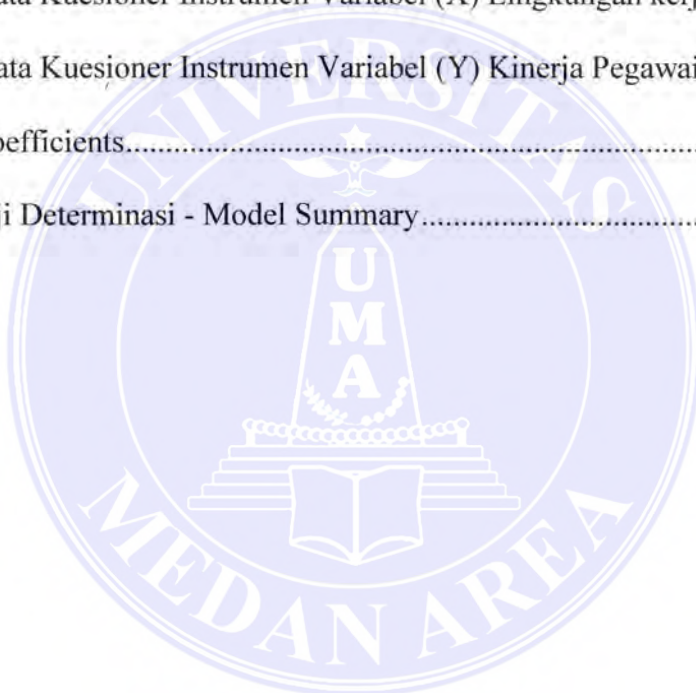
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Waktu Penelitian	26
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.2.	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Kinerja	41
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan kinerja... ..	42
Tabel 4.4	Lingkungan Kerja Cukup dari Segi Penerangan Cahaya	43
Tabel 4.5.	Lingkungan Kerja Cukup Dari Segi Temperatur Udara	44
Tabel 4.6.	Lingkungan Kerja Sesuai Dari Segi Kecerahan Warna.....	44
Tabel 4.7.	Lingkungan Kerja Serasi Dari Segi <i>Lay Out</i> (Dekorasi)	45
Tabel 4.8.	Lingkungan Kerja Memuaskan Dari Segi Kebersihan Toilet.....	45
Tabel 4.9	Lingkungan Kerja Memuaskan Dari Segi Penyediaan Musholla (Tempat Ibadah).....	46
Tabel 4.10	Lingkungan Kerja Cukup Dari Segi Penyediaan Ruang Loker Dan Ruang Istirahat.....	46
Tabel 4.11.	Semua Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik Dan Layak Pakai.....	47
Tabel 4.12.	Tugas Dan Tanggung Jawab Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Saya	48
Tabel 4.13.	Perusahaan Melakukan Pengawasan Secara Lebih Intensif Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan Saya	48
Tabel 4.14.	Kejujuran Dan Ketepatan Kerja Pegawai Sangat Diutamakan dan Medapat Perhatian Dari Pimpinan	49
Tabel 4.15.	Komitmen Saya Terhadap Instansi Akan Tetap Loyal Setelah Saya	

	Saya Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan dari Instansi tempat saya Bekerja	49
Tabel 4.16.	Pegawai Selalu Memiliki Tanggung Jawab Pada Tugas Yang Dikerjakan	50
Tabel 4.17.	Saya Menyukai Pekerjaan Yang Menuntut Pemikiran dan Tantangan ini.....	50
Tabel 4.18.	Data Kuesioner Instrumen Variabel (X) Lingkungan kerja.....	51
Tabel 4.19.	Data Kuesioner Instrumen Variabel (Y) Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.20.	Coefficients.....	54
Tabel 4.21.	Uji Determinasi - Model Summary.....	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Analisis Lingkungan Sosial	10
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	24
Gambar4.1. Struktur Organisasi	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja pegawai sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan situasi sekarang banyak perusahaan yang berusaha

menyempitkan setiap sektor dan sumber daya yang dimiliki, guna tetap bertahan

di dalam kesulitan ekonomi saat ini dan juga era globalisasi dan teknologi yang semakin canggih. Setiap manusia dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sebagai individu maupun kelompok, membutuhkan banyak hal untuk memastikan pekerjaan tersebut dilakukan dengan optimal. Ada banyak aspek yang melatarbelakangi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya adalah lingkungan kerja dimana mereka berada melakukan pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan pegawai untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja. Lebih lanjut, peran sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting,

keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi atau mampu memberikan sumbangsih terhadap peningkatan hasil perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai, untuk itu peneliti mengambil judul penelitian "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh)**"

1.2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan batasan masalah hanya fokus terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini.

Adapun Rumusan Masalah yang berhasil penulis rumuskan adalah sebagai berikut : "Bagaimanakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh)"

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh).
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh).

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis harapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi baru bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh)

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh)

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasakan penting bagi suatu perusahaan sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan keinerja. Sebaliknya yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja pegawai.

Menurut Alex S.Nitisemito (2000:159), lingkungan kerja adalah

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasakan penting bagi suatu perusahaan sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan keinerja. Sebaliknya yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja pegawai.

Menurut Alex S.Nitisemito (2000:159), lingkungan kerja adalah

kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Swastha (2007 : 35) Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedangkan menurut Rivai (2001:146), "Lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia". Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Agus Ahyari (2006:125)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Lingkungan Kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada

disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan”.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, Alex S Nitisemito dan Agus Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja

Menurut Triguno (2006:27) “lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi pegawai di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Sondang Siagian (2004:132) “adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut”.

Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu, manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Manajemen

sumber daya yang efektif mengharuskan manajemen menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sihombing (2004 : 56), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah:

1. Pelayanan pegawai yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
2. Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
3. Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dengan atasan

2.2. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Bambang (2005 : 35) “ Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, di dalam menyelesaikan tugas yang

dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal”. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari pegawai tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari pegawai tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai akan tinggi. Besarnya pengaruh lingkungan terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi instansi yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah pegawai yang selalu melakukan inovasi tiada henti, misalnya yang dilakukan oleh sejumlah instansi di Indonesia .

Sedangkan menurut Newstrom (2004 : 12) bahwa “Lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, dalam setiap perubahan akan menimbulkan pemikiran yang berbeda beda sehingga memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperoleh beranekaragam masukan dari kondisi lingkungan yang tidak menentu”. Karena ada diferensiasi itu, diperlukan upaya integrasi yang lebih besar.

Analisis dalam lingkungan tersebut akan menentukan bagaimana arah dan tujuan strategi yang disusun disusun dalam menangkap berbagai peluang yang tersembunyi dalam lingkungan yang dihadapi. Realita tersebut mencakup informasi penting mencakup informasi penting tentang lingkungan spesifik pekerjaan (*task environment*) serta lingkungan social dan budaya, sebagaimana yang tertera pada gambar berikut ini :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

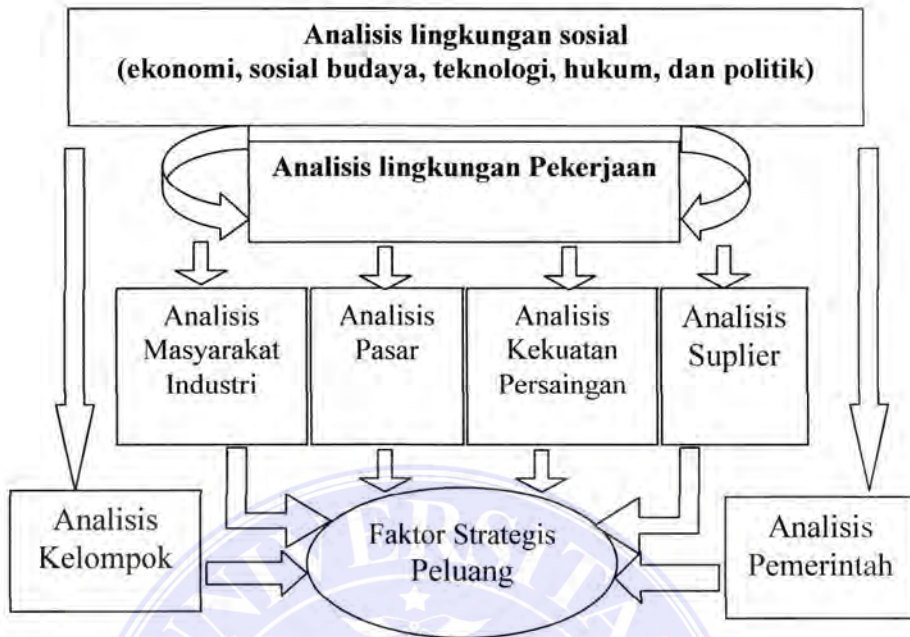
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)6/2/24



Sumber : Bambang Hariadi (2005:69)

Gambar 2.1
Analisis Lingkungan Kerja

Menurut Trisnawati (2005 : 122) sepuluh dimensi lingkungan kerja pada tingkat perusahaan secara keseluruhan, dimensi-dimensi tersebut antara lain :

1. Struktur Tugas
Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh perusahaan
2. Hubungan Imbalan-Hukum
Tingkat batasan pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme.
3. Sentralisasi keputusan
Batas keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.
4. Tekanan pada Prestasi
Keinginan pada pihak pegawai perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya perusahaan.
5. Tekanan pada Latihan dan Pengembangan
Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan pengembangan dan latihan yang tepat.
6. Keamanan versus Resiko
Tingkat batas tekanan dalam perusahaan menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Keterbukaan versus Ketertutupan

- Batas orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan dan menampilkan diri secara lebih baik dari pada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.
8. Status dan Semangat
Perasaan bahwa lingkungan perusahaan merupakan tempat yang baik.
 9. Pengakuan dan Umpan Balik
Seorang individu mengetahui apa pendapat dari atasannya mengenai pekerjaannya serta tingkat dukungan mereka atas dirinya.
 10. Kenyamanan Kerja
Seorang individu seharusnya merasakan nyaman dalam bekerja agar Kinerja kerja yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

2.2.1. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat di sekitar tempat kerja pegawai, yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan dengan pegawai, namun ada juga yang berupa lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun bawahan.

2.2.2. Tekanan dalam Lingkungan Kerja

Bekerja dengan tenggat waktu yang sangat ketat dan di bawah pengawasan serta tekanan akan menimbulkan stres. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Demikian pula,

ketika seseorang tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka ia justru akan memberikan hasil yang rendah kualitasnya dengan banyak kesalahan di dalamnya.

Gagal dalam memenuhi tenggat waktu dan tidak mampu bertahan menghadapi tekanan kerja akan mempengaruhi keseluruhan keberhasilan kerja. Berusaha mengatasi hal-hal tersebut dengan cara menghindarinya, justru menambah tekanan yang akan diterima. Jika tidak diatasi dengan baik, maka akan sangat merugikan.

2.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2003:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga Kinerja kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan

serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Soedarmayanti (2003:46), Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan
Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai.
2. Kebersihan
Bagi seorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah, sehingga dapat meningkatkan Kinerja kerja.
3. Penerangan
Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan dari para pegawainya.
5. Musik dalam kantor
Adapun musik dalam kantor dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan mengurangi ketegangan urat saraf.
6. Keamanan
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan Kinerja kerja.
7. Kebisingan
Adanya kebisingan, maka konsentrasi pegawai dalam bekerja akan terganggu. dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan, sehingga menimbulkan kerusakan.

Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2003:86) sebagai berikut:

1. Suasana kerja
Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam

satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.4. Pengertian Kinerja Pegawai

Pembinaan dan pengembangan pegawai baik baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Menurut Husein (2005 : 9) “Kinerja menurut Dewan Kinerja Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Hasibuan (2006 : 28) “ Kinerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Kinerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efisiensi* (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan secara umum Kinerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keluaran sumberdaya yang digunakan (*input*)”.

Maka dengan kata lain bawa Kinerja memiliki 2 dimensi, pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal

yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana perusahaan tersebut dilaksanakan.

Konsep Kinerja berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Kinerja merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baik baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Defenisi lain menyatakan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja sebagai ukuran prestasi yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal

standar, target/sasaran atau criteria yang telah disepakati bersama “ (Maryoto, 2000: 91).

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja pegawai saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas pegawai, standar tertulis harus ada dan dijelaskan kepada pegawai sebelum dilakukan evaluasi. Idealnya, penilaian setiap kinerja pegawai harus didasarkan pada kinerja nyata dari elemen pokok yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.



“Manajemen kinerja adalah usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai” (Ruky, 2001: 5).

Kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan SDM. Dalam manajemen kinerja, kemampuan SDM sebagai contributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan, persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja.

Kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensi agar dapat mencapai sasarannya itu. Berdasarkan tugasnya ini, manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi, sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karier dan pengembangan pribadi SDM.

2.5. Pengertian Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting. Hal ini mengingat dalam kehidupan suatu perusahaan, setiap sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, seperti lingkungan internal dan eksternal organisasi, juga faktor internal pegawai atau pegawai. Tekanan dapat menjadi salah satu faktor pemicu dalam menghasilkan kinerja puncak seseorang di dalam pekerjaannya. Kinerja sendiri mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi, yang melukiskan suatu karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja pegawai, yang disebut Evaluasi Kinerja terhadap berdasarkan Kompetensi.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas dari pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan perusahaan. Paling tidak para pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2001: 87) adalah penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap

UNIVERSITAS MEDAN AREA lain yang dikemukakan oleh Sadili (2006: 159) menyatakan

bahwa “ penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”.

Prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas dari pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan perusahaan. Paling tidak para pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Evaluasi kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh penilai pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM.

Menurut Wirawan (2009: 12), evaluasi kinerja adalah suatu sistem manajemen formal yang disediakan untuk mengevaluasi kinerja individu pada sebuah organisasi. Evaluasi kinerja juga merupakan sistem peninjauan dan penilaian kinerja dari pekerjaan setiap individu atau kelompok.

Evaluasi kinerja mengacu pada keseluruhan prosedur, yang mencakup penerapan standar kinerja, perilaku para penilai ketika melakukan penilaian selama periode kinerja, penentuan peringkat kinerja, dan pengkomunikasian peringkat tersebut kepada ternilai.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan.

2.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah (2003 : 56) yaitu :

- 1) Manusia
 - a. Kuantitas
 - b. Tingkat keahlian
 - c. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
 - d. Kemampuan, sikap
 - e. Minat
 - f. Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja
- 2) Modal
 - a. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
 - b. Teknologi R dan D (Research dan Development = Litbang)
 - c. Bahan baku (volume dan standar)
- 3) Metode/Proses
 - a. Tata ruang tugas
 - b. Penanganan bahan baku penolong dan mesin
 - c. Perencanaan dan pengawasan produksi
 - d. Pemeliharaan melalui pencegahan
 - e. Teknologi yang memakai cara alternatif
- 4) Produksi
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Ruangan produksi
 - d. Struktur campuran
 - e. Spesialisasi produksi
- 5) Lingkaran organisasi (internal)
 - a. Organisasi dan perencanaan
 - b. Sistem manajemen
 - c. Kondisi kerja (fisik)
 - d. Iklim kerja (sosial)
 - e. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan

- f. Sistem insentif
- g. Kebijakan personalia
- h. Gaya kepemimpinan
- i. Ukuran perusahaan (ekonomi skala)
- 6) Lingkungan negara (eksternal)
 - a. Kondisi ekonomi dan perdagangan
 - b. Struktur sosial dan politik
 - c. Struktur Industri
 - d. Tujuan pengembangan jangka panjang
 - e. Pengakuan atau pengesahan
 - f. Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain)
- 7) Lingkungan internasional (regional)
 - a. Kondisi perdagangan dunia
 - b. Masalah-masalah perdagangan internasional
 - c. NMK, investasi, usaha bersama
 - d. Spesialisasi internasional
 - e. Kebijakan migrasi tenaga kerja
 - f. Fasilitas latihan internasional (regional)
 - g. Bantuan internasional
 - h. Standar tenaga kerja dan teknik internasional
- 8) Umpan balik

Namun J. Ravianto (2004 : 12) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan ketrampilan
- b. Disiplin
- c. Sifat dan etika
- d. Motivasi
- e. Tingkat penghasilan
- f. Lingkungan dan iklim
- g. Gizi dan kesehatan
- h. Hubungan antara anggota keluarga
- i. Teknologi Manajemen
- j. Kesempatan berprestasi

Menurut Kuswandi (2004: 27) , ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

- a. Kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan pegawai mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika

UNIVERSITAS MEDAN AREA merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya

- semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil pegawai akan meningkat secara optimal.
- b. Kemampuan pegawai. Kinerja individual pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pegawai dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang pegawai merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen hendaknya melakukan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan pegawai baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.
- c. Kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang menggairahkan pegawai merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Motivasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja secara optimal.

- e. Lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

2.10. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sartika Hayulinanda Halim. 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar, dan 2) Faktor yang paling signifikan berpengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Galesong Pratama.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai PT. Sinar Galesong Pratama Makassar sebanyak 230 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu 70. Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA variabel dimana faktor motivasi bertanda positif, sedangkan

faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.
2) dari hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan thitung masing-masing variabel, dimana thitung lingkungan kerja (8,237) lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung motivasi (2,080).

2.11. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh faktor-faktor jasa pelayanan terhadap kepuasan konsumen, maka perlu digambarkan kerangka konseptual pada proposal ini dalam bentuk bagan.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

2.12. Hipotesis

Sugiyono (2008:93) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Jadi hipotesis dapat juga

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan pada Bab I, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh).



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis kuantitatif yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.

Dengan kata lain penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada. Bahwasanya penelitian deskriptif kualitatif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang yang sementara berlangsung. Pada intinya penelitian dilakukan dengan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh)

Sedangkan yang menjadi lokasi penelitiannya dilakukan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IIX yang beralamat di jalan Balai Kota dan waktu penelitian ini direncanakan mulai Bulan Mei s/d Agustus 2015 :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Penyusunan Proposal																
3	Bimbingan Proposal																
3	Seminar Proposal																
4	Pengumpulan dan Analisis Data																
5	Peyusunan Skripsi																
6	Pengajuan Sidang																

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008 :72) Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh) berjumlah 88 pegawai.

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2008:77) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang berlaku untuk sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif”. Adapun Penarikan sampel yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Menurut Sugiono (2008 :77) “*purposive sampling* yaitu pemilihan sekelompok subjek didasarkan pada ciri-ciri atau sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data”.

Berdasarkan teknik pengumpulan sampel diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yaitu sebanyak 45 pegawai.

3.3. Jenis Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. *Data primer* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion – FGD*) dan penyebaran kuesioner.
2. *Data Sekunder* adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti , buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan berbagai cara sebagai berikut :

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data yang diperoleh dan buku-buku tulisan ilmiah yang mempunyai relevansi langsung dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang diperoleh dan objek penelitian yang menggunakan cara-cara sebagai berikut:
 - 1) Observasi
yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian sehubungan dengan judul penelitian.
 - 2) Wawancara
wawancara yaitu Tanya jawab langsung terhadap pengelola, pegawai, konsumen di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera

3) Kuesioner

Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan yang disebarakan kepada responden untuk kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen pernyataan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Ragu-Ragu (R) : Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.5. Teknik Analisa Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat seberapa analisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan menggunakan rumus Analisis Regresi Linier Sederhana, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

X = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (%)

Adapun hipotesis yang diajukan:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh

UNIVERSITAS MEDAN AREA terhadap kinerja pegawai

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ ditolak

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Arikunto (2006 : 77) bahwa untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, misalnya r^2 sama dengan 0 maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). sebaliknya r^2 sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Y) adalah sempurna.

$$R^2 = \frac{(k - 1)}{N - k}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

3.6. Defenisi Operasional Variabel

Agar konsep data diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Penjelasan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja adalah skor penilaian kondisi kerja yang diukur melalui dimensi kondisi fisik lingkungan kerja (dengan indikator kebersihan dan keamanan ruang kerja, penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, kelengkapan sarana kerja) dan dimensi kondisi psikologis lingkungan kerja (dengan indikator tata ruang kerja, privasi pegawai, jadwal kerja, jumlah waktu kerja, dan tekanan beban pekerjaan)
- b. Kinerja pegawai adalah yang pertama Efektifitas yang terdiri dari Kualitas dan Kuantitas, yang kedua Efisiensi yang terdiri dari Waktu, Proses, dan Sumber daya, dan yang ketiga Kepuasan kerja terdiri dari Kemauan kerja, Kemampuan kerja, Lingkungan kerja yang nyaman, Penghasilan, dan Jaminan sosial yang memadai

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari hasil analisa regresi linear sederhana, Konstanta berpengaruh signifikan 9,417 menyatakan bahwa jika ada Lingkungan Kerja (X), dan maka produktivitas pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh) adalah sebesar 9,417. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,574 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point Lingkungan Kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh) sebesar 0,574. Dimana pada penelitian ini ternyata variabel Lingkungan Kerja (X), yang merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh) ,
2. Dari hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) maka diperoleh t hitung = 5.032 yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y)
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX

(Sumatera Utara dan Aceh) dengan *nilai standardized Error of the Estimate* sebesar 2.521. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh) .

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas penulis berharap bahwa penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan atau referensi dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja

Berdasarkan simpulan penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh) maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh) perlu meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal pekerjaan yang harus sesuai dengan standar, mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dalam hal kompensasi, yang perlu ditingkatkan adalah, lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan adalah suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi sedangkan disiplin yang perlu ditingkatkan adalah tanggung jawab atas pekerjaan dan memelihara suasana kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IX (Sumatera Utara dan Aceh, maka disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan motivasi, fokus utama pada kinerja tanpa mengabaikan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 2006. **Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi** Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2006. **Manajemen Personalia**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arep, Sumaatmadja, 2001, **Manajemen Motivasi**, Penerbit Grasindo, Jakarta
- Marthis, Robert L. dan Jackson. John H. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan. 2003, **Produktivitas**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2006, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Penerbit Pribumi Aksara. Jakarta
- Prabu, Bambang. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit PT, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ravianto, J. 2004 **Produktifitas dan laba, Seni Produktivitas** Penerbit Lembaga Saran Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2004. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Basu ,Swastha. , 2007. **Analisa Perilaku Konsumen**, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Syarif, Samsudin, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit CV, Pustaka, Bandung.
- Triguno. 2006. **Budaya Kerja**, Penerbit PT Golden Trayon Press, Jakarta
- Umar Husein, 2005, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta:
- Veitzal Rivai. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik**, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.