

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diantaranya adalah mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya sehingga keuntungan tersebut diharapkan agar dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain yang dimaksud yaitu instansi terus tumbuh dan berkembang, serta mampu mempertahankan kelangsungan organisasinya, dan mampu memberikan kesejahteraan bagi pegawainya.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan ini tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Peran sumber daya manusia khususnya karyawan, merupakan aset utama dari suatu perusahaan yang penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Gomes, 2016). Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat meningkat sehingga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas instansi demi mencapai tujuan organisasi.

Namun, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para pegawai yang berada di instansi tersebut. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Nurtjahjono, 2014). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21),

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) adalah organisasi yang terus berkembang, hal ini berdampak pada tuntutan pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan serta yang bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Kanwil DJPBN) Provinsi Sumatera Selatan mengenai kinerja pegawai tersebut. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang karena Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang ini merupakan salah satu kantor yang memiliki kepedulian serta perhatian yang tinggi terhadap lingkungan kerjanya agar dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai yang sedang bekerja. Sehingga para pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya, karena dengan kinerja yang maksimal dapat dijadikan sebagai salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan instansi yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan tabel fasilitas yang ada pada lampiran di Laporan Akhir ini menunjukkan bahwa Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara telah menyediakan semua kebutuhan yang dibutuhkan pegawai. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara mengenai kondisi dari fasilitas yang disediakan ini mengungkapkan bahwa semua fasilitas yang tersedia sudah cukup baik, kondisi nya selalu terjaga dan terawat sebagaimana mestinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang telah memenuhi kewajibannya untuk

menyediakan fasilitas yang memadai untuk para pegawainya agar dapat menunjang kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas demi mencapai tujuan instansi. Namun di lihat dari tabel DP3 yang ada pada lampiran mengenai lingkungan kerja fisik di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mengalami penurunan sebesar 7,13% dari tahun 2018 ke 2019. Indikator yang mengalami penurunan cukup besar yaitu pada indikator keamanan kerja, kebersihan, dan fasilitas. Sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2019 terdapat masalah pada lingkungan kerja fisik.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara sebuah instansi/perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu selain dari segi lingkungan kerja fisik yang baik maka lingkungan kerja non fisik pula harus diperhatikan, karena itu juga termasuk aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang penulis lakukan kepada beberapa pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang seputar lingkungan kerja non fisiknya yaitu mengenai komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai dan atasannya, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang sudah cukup baik. Namun berbeda dengan kinerja pegawainya karena kinerja pegawai mengalami penurunan yang dapat di lihat pada tabel DP3 kinerja pegawai yang ada di lampiran. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 9,75%. Penurunan yang cukup besar ini terjadi pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan kerja sama. Dengan adanya hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

Dari uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan

ini, maka penulis mengambil judul Laporan Akhir "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan suatu masalah yaitu: "**bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang**".

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menjadi masukan dan saran bagi instansi agar dapat dijadikan sebagai evaluasi instansi agar dapat menjadi lebih baik lagi selanjutnya.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan serta wawasan yang luas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan agar dapat menambah ilmu dan memberikan wawasan serta dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang akan dibahas, maka penulis membatasi pembahasan ini hanya kepada pegawai yang terkait dengan lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang saja.

1.4.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada si pengumpul data. Data yang diperoleh peneliti ini melalui wawancara dan penyebaran kuisioner langsung kepada pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada yang diperoleh melalui jurnal, buku referensi, dan artikel-artikel terpercaya dari internet (Sekaran, 2016:60).

1.5 Populasi dan Sampel

1.5.1 Populasi

Menurut Ferdinand (2014:171), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, yang bisa dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 38 pegawai.

1.5.2 Sampel

Sugiyono (2016:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:156), *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 pegawai, karena seluruh pegawai yang ada di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang berjumlah 38 pegawai.

1.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:223-224), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam riset lapangan ini adalah:

a. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab lisan secara langsung dengan pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat. Adapun pihak tersebut merupakan pegawai yang berada dibagian *front office* kantor yaitu *customer service*.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap

mengembalikan kembali kepada peneliti (Sugiyono, 2016:230).

2. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi secara teoritis dan mempelajari sumber-sumber tertulis berupa buku-buku literatur yang penulis jadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1.7.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 60), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (X) dimana;
X1 adalah Lingkungan Kerja Fisik
X2 adalah Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai

1.7.2 Definisi Operasional

Operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Berikut adalah tabel penjelasan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Item
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (Sedarmayanti, 2009:22)	1. temperatur 2. kelembaban 3. sirkulasi udara 4. pencahayaan 5. kebisingan 6. getaran mekanis 7. keamanan (Setiawan, 2008:83)	1. Sumber cahaya memadai 2. AC berfungsi dengan baik 3. Kebersihan selalu terjaga 4. Peralatan kantor memadai 5. tersedia kamera CCTV untuk keamanan kerja
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:31)	1. hubungan kerja, baik dengan atasan 2. hubungan kerja dengan sesama rekan kerja 3. hubungan kerja dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:31)	1. kelancaran komunikasi dalam penyampaian tugas 2. kedekatan hubungan kerja dengan atasan 3. kelancaran komunikasi dengan sesama rekan kerja 4. keakraban antar pegawai 5. keharmonisan antar pegawai
3	Kinerja Pegawai (Y)	sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya. (Imam, 2016)	1. Ketepatan waktu, 2. kualitas bekerja, 3. kuantitas kerja, 4. kebutuhan supervisi,	1. Mutu pekerjaan baik 2. menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas instansi 3. peningkatan hasil kerja sesuai target 4. hasil kerja yang baik dan optimal

			5. dampak interpersonal (Wiedower dalam Fayyaz, Naheed & Hasan, 2014)	5. konsistensi dalam ketepatan waktu menyelesaikan tugas
--	--	--	---	--

1.8 Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data yaitu mendapatkan perasaan terhadap data, menguji data, menguji kualitas data, dan menguji hipotesis penelitian (Sekaran, 2006:175).

Menurut Ferdinand (2015:229), analisis data untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisa statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Teknik analisis data ini adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil jawaban guna mendapatkan suatu kesimpulan. Sehingga jawaban dari responden ini akan diolah dan dianalisis menggunakan program *SPSS 17.0 for windows*. Dengan melakukan pengujian dibawah ini:

1.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu Uji F dan Uji t yang menguji pengaruh variabel bebas dan terikat serta menguji variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat.

Menurut Yusi dan Idris (2012: 141), dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya. Maka dari itu analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Penulis menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta dari persamaan regresi
b1, b2	= Koefisien regresi masing-masing variabel
X1	= Variabel lingkungan kerja fisik
X2	= Variabel lingkungan kerja non fisik
e	= <i>Error</i>

1.9 Uji Instrumen

1.9.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), uji validitas adalah uji tentang kemampuan sesuatu *questionere* sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data itu dapat dikatakan valid, dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka data tidak valid (Soegoto, 2008:126).

1.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Menurut Ghazali (2016:129), masing masing variabel dapat dikatakan reliable jika memiliki *cornbach alpha* lebih besar dari 0,60

(>0,60). Ghozali menyatakan pedoman untuk interpretasi terhadap kolerasi yang disusun dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Kolerasi

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

Sumber: Ghozali, (2016:129)

1.10 Uji Hipotesis

1.10.1 Uji t

Uji t (parsial) adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien parsial, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga variabel independen menerangkan berikutnya. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel berikutnya, atau tidak ada pengaruh diantara variabel yang diuji.

1.10.2 Uji F

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

1.11 Skala Pengukuran

Menurut Juliansyah Noor (2015:125), skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh konsumen jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu kuesioner.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran *Likert*. Penggunaan skala *Likert* menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut adalah tabel pengukuran skala *likert*:

Tabel 1.3
Skala Likert

Faktor yang Mempengaruhi	Keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2017