

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA BIDANG TK/SD DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
(Strata I)*



Oleh

IRVAN JAYA MUSRIDA

82979/07

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
Provinsi Sumatera Barat**

Nama : IRVAN JAYA MUSRIDA

BP/NIM : 2007/ 82979

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2011

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP. 19541307 198103 1 001**

**Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan
Pemuda dan Olahraga Provinsi
Sumatera Barat**

Nama : IRVAN JAYA MUSRIDA
BP/NIM : 2007/ 82979
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2011

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd

3. Prof. Dr. Sufyarma M M.Pd

4. Drs. Syahril, M.Pd

5. Drs. Irsyad, M.Pd

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

Nama : IRVAN JAYA MUSRIDA

NIM/BP : 82979/07

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2011

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP. 19541307 198103 1 001

Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

ABSTRAK

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

**Pembimbing : 1. Drs Yuskal Kusman, M.Pd
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan kinerja pegawai yang masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja, dan (3) hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu melihat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 49 orang dan sampelnya 34 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan penyebaran sampel dengan teknik Cochran. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Validitas instrumen diperoleh melalui rumus *Spearman* dan reliabilitas instrumen diperoleh melalui *Alpha*. Hasil uji coba instrumen kedua variabel menunjukkan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan rumus *korelasi product moment*, sebelum rumus ini digunakan terlebih dahulu dicari mean, median, modus dan standar deviasi dari kedua variabel, kemudian dilakukan uji normalitas dengan rumus *chi kuadrat*, setelah itu baru digunakan rumus *korelasi product moment* dan pengujian keberartian hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai digunakan rumus uji *t*.

Hasil analisis data menunjukkan (1) lingkungan kerja Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada taraf cukup baik yaitu 66,99% dari skor ideal. (2) kinerja pegawai pada kategori cukup baik yaitu 77,13% dari skor ideal. (3) terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, dengan diperolehnya $r_{hitung} = 0,519 > r_{tabel} = 0,436$ pada taraf kepercayaan 99%. Berdasarkan hasil uji keberartian diperoleh $t_{hitung} = 3,44 > t_{tabel} = 2,42$ artinya berkorelasi sangat signifikan pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti hipotesis diajukan diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa hasil pengolahan data sampel penelitian terhadap hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sangat berarti pada taraf kepercayaan 99%. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bpk Drs. Yuskal Kusman, M.Pd dan Dra. Ellizar Ramli, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat khususnya pegawai Bidang TK/SD yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang

7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta karyawan dan karyawan Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsinya dalam penulisan skripsi ini.
8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2007, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Terisitimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat kakak yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Juli 2011

Penulis

IRVAN JAYA MUSIRDA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja	8
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
3. Indikator Kinerja	10
B. Lingkungan Kerja	
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2. Pentingnya Lingkungan Kerja	21
3. Jenis Lingkungan Kerja	22
C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.	42
D. Kerangka Konseptual	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	45
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Variabel Penelitian	50
E. Jenis dan Sumber Data	50
F. Instrumen Penelitian	51
G. Analisis Data	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	55
B. Pengujian Hipotesis	61
C. Pembahasan	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	43
3. Histogram Frekwensi Skor Lingkungan Kerja	56
2. Histogram Frekwensi Skor Kinerja Pegawai	58

DAFTAR TABEL

1. Populasi Pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat	46
2. Sebaran Populasi Pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat	48
3. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian	49
4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	50
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja	56
6. Rata-rata Masing Variabel Lingkungan Kerja	57
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	58
8. Rata-rata Masing Variabel Kinerja Pegawai	59
9. Penafsiran Hasil Mean Variabel Penelitian	61
10 Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	62
11 Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Y dengan Uji t	63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi dan Angket Penelitian	74
2. Tabel Uji Coba Angket Penelitian	80
3. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	82
4. Skor Mentah Hasil Penelitian	90
5. Pengolahan data dan Hasil Penelitian	93
6. Tabel Harga Kritik Z-Score	102
7. Tabel Harga Kritik dari r Product Moment dan Tabel Nilai Presentil	103
8. Tabel Harga Kritik Chi Kuadrat	104
9. Tabel Distribusi t	105
10. Surat Izin Penelitian	106
11. Tanda Bukti Pengambilan Data Penelitian	107

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai sebagai suatu komponen dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Tujuan suatu lembaga dicapai melalui serangkaian kegiatan dengan menggerakkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Pencapaian tujuan yang berorientasi terhadap pekerjaan, akan tercermin dari kinerja pegawai. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya agar pegawai tersebut mau bekerja sesuai dengan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Depdikbud (2001:570) kinerja adalah : “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja”. Selanjutnya Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan”.

Kinerjanya pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak terhadap hasil kerja pegawai, tetapi menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Nugroho dalam Yulia (2010:118) mengatakan “peningkatan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Mengingat demikian pentingnya kinerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yakni untuk melaksanakan dan menggerakkan sebuah

organisasi, maka perlu adanya upaya peningkatan kinerja ke arah yang baik dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sebagai lembaga yang memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan dan pegawai dapat lebih menghargai waktu, pekerjaan dan kebersamaan.

Namun kenyataannya, berdasarkan pengamatan dan observasi penulis lakukan pada saat melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 28 Juni 2010 sampai dengan 27 Agustus 2010 di Kantor Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mencerminkan bahwa kinerja pegawai masih kurang baik terutama dalam pelaksanaan tugas pegawai tersebut. Ini dapat diketahui dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut :

1. Kurang adanya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas seperti kurang menaati jam kerja, dan sering meninggalkan/ tidak masuk kantor tanpa pemberitahuan.
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan seperti pegawai dalam bekerja cenderung hanya duduk, berkumpul dan mengobrol di ruangan tertentu yang bukan ruang kerjanya sehingga tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan optimal
3. Masih adanya sebagian pegawai yang bekerja jika diperintahkan dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Misalnya pegawai tidak berinisiatif langsung untuk membuat laporan kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya.

4. Kurang adanya kejujuran sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas seperti sering mencuri waktu dengan tetap mengisi absen pada hal mereka tidak masuk kantor atau meninggalkan kantor pada saat jam dinas
5. Adanya sebagian pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan lembaganya. Misalnya pegawai tidak masuk kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang tidak begitu penting

Semua gejala diatas mengindikasikan bahwa secara umum kinerja Pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat masih kurang baik dan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan. Banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, salah satu diantaranya diduga adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja, yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala benda yang terdapat di sekitar pegawai misalnya kursi, meja serta perlengkapan kantor lainnya, sedangkan lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan antar sesama pegawai di suatu kantor.

Dalam hal lingkungan kerja di Kantor Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil pengamatan sementara di kantor tersebut ditemukan gejala-gejala berikut :

1. Dalam ruangan terlihat tata penerangannya kurang bagus, ada yang terlalu terang dan ada yang pencahayaannya kurang

2. Adanya beberapa keluhan dari pegawai terhadap pewarnaan ruangan kantor yang kurang menarik dan keadaan ruangan yang sering panas pada siang hari serta suara bising mesin TIK dan kendaraan bermotor.
3. Kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai seperti ada sebagian pegawai yang sering mukanya cemberut tanpa sebab-sebab yang jelas jika ada salah satu rekanya mendapatkan perlakuan istimewa dari atasan

Gejala-gejala yang tampak tersebut menunjukkan lingkungan kerja yang kurang baik. Mengingat lingkungan kerja diduga menimbulkan dampak langsung pada kinerja pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan pegawai, maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Berdasarkan fenomena yang diungkapkan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam Skripsi dengan judul “**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi bahwa untuk mengarah pada kinerja pegawai yang optimal banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja. Hal ini senada dikemukakan oleh Timpe (2002:3) bahwa ”prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor,

mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk”. Selanjutnya Timpe (1993:27) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, ”faktor internal dan eksternal yang bersangkutan. Faktor internal antara lain sikap, minat, intelegensi, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif dan gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja”. Kemudian juga ditambahkan oleh Timpe (1993:29) menyatakan bahwa ”kinerja seseorang dipengaruhi oleh sikap dan sikap individu, di samping lingkungan dan hubungan kerja”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, dan keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori pendukung, maka sulit untuk meneliti semua faktor tersebut. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada permasalahan faktor lingkungan kerja dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Secara rinci aspek yang akan diteliti adalah : (1) lingkungan kerja (variabel X) dengan sub variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (2) kinerja (variabel Y)

dengan sub variabel tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, kesetiaan, dan kejujuran (3) hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah diatas, masalah yang akan dikaji dalam peneliti ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi pegawai: memberi gambaran besarnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam memperbaiki atau meningkatkan kualitas diri masing-masing pegawai.
2. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat itu sendiri: sebagai acuan dan bahan masukan dalam pengaturan lingkungan kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi bagaimana proses kerja itu berlangsung. Perbuatan dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat dari kinerjanya. Wibowo (2007:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kemudian Husaini (2008:457) juga menyebutkan “kinerja sama artinya dengan prestasi kerja atau performance”. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja atau performance adalah “hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Selanjutnya menurut Murphy & Cleveland (1995:113) mengatakan bahwa kinerja adalah “kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan”. Sementara Smith yang dikutip Mulayana (1998:36) menyatakan “kinerja sebagai suatu perilaku yang berkaitan kepada kegiatan dalam bekerja, perilaku kerja tersebut dapat bersifat objektif dan subjektif”.

Kedua pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasinya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang diperlihatkan pegawai dalam melaksanakan tugas. Karenanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak terlepas dari prestasi kerja pegawai itu sendiri. Menurut Timpe (2002:3) bahwa "prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk". Selanjutnya Timpe (1993:27) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, "faktor internal dan eksternal yang bersangkutan. Faktor internal antara lain sikap, minat, intelegensi, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif dan gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja". Kemudian juga ditambahkan oleh Timpe (1993:29) menyatakan bahwa "kinerja seseorang dipengaruhi oleh sikap dan sikap individu, di samping lingkungan dan hubungan kerja".

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap, minat, intelegensi,

motivasi, insentif dan gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja, sarana dan prasarana, sifat individu, dan hubungan kerja

3. Indikator Kinerja

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja dan hasil kerja, maka untuk melihat seberapa besar prestasi yang dicapai, seberapa tinggi tingkat kemampuan yang diperlihatkan pegawai dalam bekerja dengan segala unsur-unsurnya dan seberapa baik hasil kerja yang telah diraih, maka perlu ada aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja itu sendiri.

Sehubungan dengan aspek yang dilihat dari kinerja tersebut Daris (2002:4) menjelaskan bahwa, kinerja seorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari penampilan kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, keterampilan, pengalaman, prakarsa dan kepemimpinan. Sehubungan dengan ruang lingkup kinerja di atas Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Berdasarkan pendapat di atas, maka secara umum dapat diambil suatu kesimpulan bahwa aspek-aspek yang diukur untuk melihat kinerja seorang pegawai meliputi : 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6)

kerjasama, 7) prakarsa, 8) kedisiplinan 10) kepemimpinan 11) keterampilan dan penampilan kerja. Dari uraian pada pembatasan masalah di atas, terlihat banyaknya faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai. Mengingat keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori pendukung, maka yang menjadi indikator kinerja adalah : tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, kesetiaan, dan kejujuran.

a. Tanggung jawab

Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Jika seorang pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, artinya melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya dan mau menanggung resiko yang ditimbulkan dari pelaksanaan tugas tersebut. Menurut Siswanto (2005:235) tanggung jawab adalah “kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Menurut Westra (1997: 291) mengemukakan bahwa “tanggung jawab merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya”. Selanjutnya

menurut Westra (1997: 291) Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c. Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil bahwa Tanggung jawab adalah “kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”. Unsur tanggung jawab terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik- baiknya dan tepat pada waktunya;
2. Selalu berada di tempat tugasnya dalam segala keadaan;
3. Selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan;
4. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain;
5. Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya;

6. Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah suatu kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan perintah dengan sebaiknya-baiknya dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat pada waktunya serta serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

b. Kedisiplinan pegawai

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja, karena disiplin merupakan modal dasar bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan, tata tertib dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan perlu diterapkan dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin dapat memperlancar pencapaian tujuan organisasi tersebut. Hasibuan (2005:193), mengemukakan bahwa: "Semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, sebaiknya tanpa disiplin karyawan ang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal". Menurut Nitisemito (1986:207) bahwa "kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak". Sedangkan menurut

Hasibuan (2005:193) ”kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kemudian menurut Siswanto (2002 : 291), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah :

“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Moenir (1987 : 178), disiplin menyangkut dua hal, yaitu :

1. Disiplin terhadap waktu, yang artinya apabila sesuatu telah ditetapkan, misalnya dimulai jam 05.00 WIB (pagi) maka harus tepat jam 05.00 WIB (pagi). Contohnya adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan mengenai jam kerja.
2. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, artinya keharusan seseorang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan dengan standar. Dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dalam arti dapat sesuai dengan ketepatan dengan penyelesaian pekerjaan mengikuti tata cara kerja yang berlaku dan sebagainya.

Selanjutnya Menurut Moenir (1987 : 184), juga mengemukakan beberapa indikasi yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Datang ketempat kerja tepat waktu.
- b. Pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya.
- c. Tepat waktu dalam menyampaikan laporan.
- d. Mengerjakan waktu kerja untuk keperluan dinas.

- e. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- f. Mengisi absensi harian dengan tertib.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kedisiplinan pegawai adalah sikap seseorang atau sekelompok orang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah kepatuhan, kesadaran dan ketaatan aturan melaksanakan tugas. Pegawai yang disiplin tercermin dari sikapnya dan kehadirannya yang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, datang dan pulang pada jam yang telah ditentukan.

c. Prakarsa

Seseorang yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila dia juga mempunyai prakarsa yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Seiring dengan pendapat di atas Siswanto (2005:236) menyatakan bahwa :

Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu

tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. Unsur prakarsa terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan
2. Berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar besarnya;
3. Berusaha memberikan saran yang dipandanginya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai prakarsa yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dapat terlihat dari kemampuan seorang Pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan dan kemampuan memberikan saran kepada atasan dalam pelaksanaan tugas.

d. Kesetiaan

Kesetiaan atau loyalitas merupakan kesetiaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Senada yang

dikemukakan Siswanto (2005:235) mengemukakan bahwa kesetiaan adalah :

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Nitisemito (1982:78) yang dikutip Rezy mengemukakan bahwa “loyalitas adalah suatu kesetiaan ataupun kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya dan tempat dimana dia bekerja maupun terhadap pimpinan dan rekan kerjanya”. Selanjutnya Ravianto (1985:77) dikutip Rezy juga mengemukakan bahwa : “loyalitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari loyalitas terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap rekan kerja dan loyalitas terhadap pimpinan”.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dengan kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Unsur kesetiaan terdiri atas sub-sub unsur penilaian sebagai berikut :

1. Tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan

2. Menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan
3. Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta selalu berusaha mempelajari haluan Negara, politik Pemerintah, dan rencana-rencana Pemerinta dengan tujuan untuk melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasil guna
4. Tidak menjadi simpatisan/anggota perkumpulanatau tidak pernah terlibat dalam gerakan yang bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, bentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia, atau Pemerinta
5. Tidak mengeluarkan ucapan, membuat tulisan, atau melakukan tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesetiaan dapat terlihat dari tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini kesetiaan juga berkaitan dengan kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah yang dicerminkan dari sikap seorang pegawai.

e. Kejujuran

Seorang pegawai yang mempunyai kinerja baik juga diharapkan memiliki kejujuran/integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan hal-hal yang berkaitan dengan tugas tersebut. Menurut Siswanto (2005:235) kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Kejujuran/ keterusterangan merupakan karakter dan ketegasan dari prinsip moral seorang pegawai yang baik. Kualitas kejujuran yang mutlak dan terus terang adalah sikap yang tidak dapat ditawar lagi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Unsur kejujuran terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas dengan ikhlas;
2. Tidak menyalahgunakan wewenangnya;
3. Melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya

Dari penjelasan di atas disimpulkan betapa pentingnya kejujuran seorang pegawai, karena ikut menentukan apakah seorang pegawai

tersebut mempunyai kinerja yang baik atau tidak. Artinya pegawai yang dapat berbuat dan mempertahankan kejujuran sebagai moral yang baik, maka pegawai tersebut dapat menjaga kualitas kerjanya, sebaliknya pegawai yang tidak dapat berbuat jujur atau mempertahankan kejujurannya, berarti pegawai tersebut tidak menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Pegawai yang mempunyai kejujuran dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja seperti tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya dan melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya serta keterusterangan dalam segala hal dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan terlihat pada tanggung jawab, kedisiplinan, prakarsa, kesetiaan dan kejujuran dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap instansi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam suatu instansi, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar instansi atau lingkungan sekitarnya. Untuk

mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Lingkungan kerja terdiri dari kata lingkungan dan kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan berarti segala sesuatu yang berada disekitar obyek, sedangkan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar suatu aktivitas. Menurut Sukanto dan Indriyo yang dikutip dari lilik (2009:24) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja dan lain-lain.” Senada yang dikemukakan menurut Nitisemito (1992: 25) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti yang dikutip dari lilik (2009:25) lingkungan kerja merupakan semua aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya atau tugas-tugas yang dibebankan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugasnya.

2. Pentingnya Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting dan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Menurut Robert yang dikutip dari Timpe (2002:3) bahwa” lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak”. Pegawai yang merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugasnya menunjukkan adanya lingkungan kerjanya baik. Menurut Pandji (2006:58) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya”. Sedangkan menurut Moekijat (2003:136) bahwa “lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari Lilik (2009:25) menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :
1) Lingkungan kerja fisik, dan 2) Lingkungan kerja non fisik”

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari Lilik (2009:25) menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Moekijat (2002:135) lingkungan kerja fisik adalah “kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan seperti penerangan, warna, musik, udara dan suara”. Menurut Laksmi dkk (2008:171) yaitu “setiap organisasi perlu memperhatikan lingkungan fisik di dalam kantor. Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menghemat pengeluaran dan tenaga, sebab pekerja lebih energik dan sehat, yang secara tidak langsung mempengaruhi mereka untuk mengeluarkan gagasan-gagasan baru dan inovasi”.

Menurut Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting dari lingkungan kerja fisik adalah : 1) Penerangan, 2) Warna, 3) Musik, 4) Udara, dan 5) Suara. Sedangkan menurut Nitisemito (1996:184) lingkungan kerja fisik meliputi : 1) Pewarnaan, 2) Kebersihan, 3) Pertukaran Udara, 4) Penerangan, 5) Musik, 6) Keamanan, 7) Kebisingan. Hal lain dikemukakan oleh Tiffin dan McCormick (Trianasari, 2005) mengemukakan beberapa aspek lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Peralatan kerja, perlengkapan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.
- b. Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup didalam ruangan sangat diperlukan terutama jika didalam ruangan yang penuh dengan pegawai.
- c. Penerangan atau pencahayaan, fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja.
- d. Kebisingan atau suara gaduh, bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi.
- e. Tata ruang kerja, penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang pengaruhnya dapat langsung dirasakan oleh pegawai sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan faktor-faktor yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik seperti :

- 1) Pewarnaan, 2) Penerangan, 3) Pertukaran Udara, 4) Kebisingan, 5) Musik, 6) Kebersihan, 7) Keamanan, 8) Peralatan Kerja, 9) Tata Ruang Kerja.

1) Pewarnaan

Pewarnaan tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam mana pekerjaan kantor itu

dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis. (Moekijat 2002:142). Menurut Nitisemito (1986:185) mengemukakan bahwa “masalah pewarna ini bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, bahkan pewarnaan dari seragam yang dipakai, perlu mendapatkan perhatian”. Hal senada dikatakan Laksmi dkk (2008:170) mengemukakan bahwa “warna selain mempengaruhi jiwa seseorang juga dapat digunakan untuk meredam cahaya”. Warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian menurut Laksmi dkk (2008:170) “warna merah dapat meningkatkan kegembiraan dan menjadikan pekerja lebih giat bekerja, warna kuning merangsang mata dan warna biru menimbulkan kesan sejuk, luas dan damai”. Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002:143) adalah: a) Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan

dan menarik pemandangan. b) Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan betapa pentingnya penggunaan warna pada dinding ruangan kantor dalam upaya menciptakan lingkungan fisik yang baik. Sehingga dapat memberikan kesan menyejukkan dan ketenangan dalam bekerja.

2) Penerangan

Penerangan atau cahaya merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang pegawai yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Menurut Laksmi dkk (2008:170) mengemukakan bahwa “cahaya yang berlebihan maupun yang redup membuat mata cepat lelah”.

Menurut Nitisemito (1986:192) mengemukakan bahwa “dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam

melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian”. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah, dan senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan sempurna menurut keinginan orang. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendalanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya. karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor. Apabila disusun dengan baik maka akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari. Keuntungan penerangan yang baik menurut Moekijat (2002:136) adalah: a) Perpindahan pegawai berkurang b) Semangat kerja lebih tinggi c) Prestasi lebih besar d) Hasil pekerjaan lebih banyak e) Ketidakhadiran berkurang f) Kesalahan berkurang g) Keletihan berkurang.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan betapa pentingnya pemanfaatan penerangan atau cahaya dalam memperlancar pekerjaan di kantor. Baik itu penerangan yang bersumber dari cahaya matahari maupun dari penerangan listrik. Karena pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang

baik. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah, dan senang

3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan, apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para pegawai.

Menurut Laksmi dkk (2008:170) mengemukakan bahwa “udara yang panas menyebabkan pekerja mengantuk, lelah, dan kurang bersemangat. Pemecahan yang dilakukan adalah memasang AC, memperlebar lubang angin, jendela atau mengenakan pakaian yang nyaman”. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2002:145) adalah: a) Produktivitas yang lebih tinggi. b) Mutu pekerjaan yang lebih tinggi. c) Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah. d) Semangat kerja yang lebih tinggi. e) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

Dari penjelasan diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan

menimbulkan rasa pengap sehingga cepat lelah, mudah mengantuk dan kurang semangat dalam bekerja.

4) Kebisingan

Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu. Menurut Laksmi dkk (2008:170) mengemukakan bahwa ruangan yang menimbulkan suara gaduh dipisahkan dengan unit lain-lain, bisa juga diberi peredam suara, seperti karton tebal dan lobang-lobang, atau lapisan karet busa di bawah mesin tik.

Sebagian besar dari pekerjaan kantor merupakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi pikiran, oleh karena itu diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara gaduh. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik. Hal ini senada dikemukakan Nitisemito (1986:198) mengemukakan bahwa “Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangkan. Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam

bekerja”. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruh kegaduhan suara, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh. Pengaruh suara yang gaduh menurut Moekijat (2002:146) adalah : 1) Gangguan mental dan syaraf pegawai 2) Kesulitan mengadakan konsentrasi 3) Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang.

Banyak sumber suara terdapat dalam kantor antara lain percakapan, gesekan kursi-kursi pada lantai, dan mesin-mesin kantor yang mengeluarkan suara. Kondisi suara yang baik adalah kondisi suara yang tidak gaduh atau tenang, tidak terganggu dari alat-alat kantor itu sendiri maupun dari luar kantor sehingga pegawai dapat bekerja sebaik mungkin.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan perlu dijaga agar tidak sampai menyebabkan hilangnya kesempatan untuk istirahat, karena dapat menimbulkan kelelahan kronik. Tindakan yang paling efektif untuk mengatasi bising adalah dengan menghentikan sumber bising, tapi jika hal tersebut tidak dapat dilakukan karena berbagai keterbatasan, maka perlu dilakukan upaya untuk menguranginya. Upaya tersebut misalnya melapisi dinding dengan bahan penyerap suara, memakai headphone dan sebagainya.

5) Musik

Musik dapat mempengaruhi jiwa seseorang. Dalam arti positif, musik dapat membangkitkan semangat untuk bekerja lebih produktif, mengingat sifatnya “menghibur dan membelai” sehingga kepenatan dan kebosanan dapat dikurangi. Menurut Nitisemito (1996:109) mengatakan “musik yang merdu meskipun kelihatan remeh ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, karena dapat mengurangi rasa lelah pekerja”. Memperkuat pendapat tersebut Moekijat (2002:144) mengemukakan ”penggunaan musik sambil bekerja dapat memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan rohani dan penglihatan, mengurangi ketegangan saraf dan menjadikan pegawai-pegawai merasa lebih baik”.

Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya penggunaan musik dalam bekerja, musik dalam hal ini adalah musik yang dapat menimbulkan suasana gembira dan menyenangkan sehingga dapat memperbaiki kondisi-kondisi

pekerjaan, meringankan rohani dan penglihatan, mengurangi ketegangan saraf dan menjadikan pegawai-pegawai merasa lebih baik.

6) Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu “Kebersihan adalah pengkal kesehatan”. Dan dalam ajaran agama apapun masalah kebersihan selalu mendapatkan perhatian. Dalam hadis Nabi dikemukakan antara lain : “Kebersihan adalah sebagian daripada iman”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Menurut Nitisemito (1986:191) mengemukakan bahwa “bayangkan apabila kita bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, apalagi bilamana pekerjaan kita tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi”.

Adapun menurut laksmi dkk (2008:169) “kebersihan yang dimaksud, selain kebersihan gedung juga terkait dengan

kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor sebagai persyaratan fisik kantor”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebersihan lingkungan ini mencakup baik dari ruang kerja pribadi, dan keseluruhan ruang kerja, maupun fasilitas yang mendukung tempat kerja. Kebersihan lingkungan kerja di sini bukan hanya semata-mata kewajiban dari petugas kebersihan, setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan, bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

7) Keamanan

Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat keamanan kantor. Menurut Badri dalam Zainul (2008:35) mengemukakan bahwa “keamanan memiliki dua dimensi yaitu; keamanan barang-barang fisik kantor dan keamanan informasi (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan”. Sedangkan menurut Nitisemito (1986:194) mengatakan bahwa “rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, rasa aman ini pada dasarnya dimaksudkan keamanan dalam lingkungan kerja”.

Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai. Misalnya sebagian besar dari pegawai datang dengan kendaraan sendiri yaitu mobil, motor dll. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini akan dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu pelaksanaan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan kegairan kerja menurun, konsentrasi kurang dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktifitas kerja menurun dan kerusakan makin bertambah. Oleh karena itulah penjagaan keamanan kendaraan dari pencurian dan perusakan harus benar-benar diperhatikan.

Untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap pegawai adalah hal yang sangat penting. Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan hanya terbatas keselamatan kerja (Nitisemito, 1986:195). Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskna bagi setiap pekerja untuk memakainya. Tapi dalam prakteknya selain banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, pekerja itu sendiri sering mengabaikannya. Ini banyak diabaikan mungkin karena pertimbangan praktis, atau

kurang sadar akan arti pentingnya keselamatan kerja. Keamanan di sini sebenarnya lebih luas daripada itu semua sehingga termasuk di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Bekerja dalam keadaan tempat yang demikian tentu akan menimbulkan kegelisahan, yang akan mempengaruhi pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keamanan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi baik itu keamanan barang-barang fisik kantor maupun barang-barang milik pegawai, dan keamanan informasi (dokumen dan arsip). Karena rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai nantinya.

8) Peralatan kerja

Peralatan kerja yang dimaksud disini adalah bagaimana keteraturan peralatan dan kelengkapan peralatan di kantor pada saat melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Gie yang dikutip oleh Hasna, Vida (2004:20) peralatan kantor adalah : “Segenap alat yang dipergunakan dalam pekerjaan tata usaha misalnya peralatan kantor yang terdiri dari mesin-mesin kantor dan alat bukan mesin/ATK seperti mistar, pena, tangkai pena, pensil dll

yang menunjang kelancaran aktifitas kantor”. Sementara setiap meja kerja di kantor perlu dilengkapi dan diatur dengan berbagai macam perlengkapan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Perlengkapan merupakan benda-benda kantor yang pada umumnya untuk menumbuhkan suasana menyenangkan di kantor. Misalnya gambar, koleksi, pot-pot, vas bunga dll. Hasna, Vida (2004:20)

Sementara penempatan koleksi ruangan seperti hiasan dinding/lukisan, papan struktur organisasi, papan pajangan dan bunga-bunga yang sesuai pada tempatnya akan meningkatkan gairah kerja pegawai, karena dengan koleksi dalam ruang kerja, suatu kantor tampak semarak dan indah dipandang mata sehingga pegawai maupun tamu yang datang merasa betah di dalamnya karena pengaturan yang baik.

Di sisi lain Sedarmayanti (1997:171) mengatakan bahwa “mesin kantor juga merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efisien sehingga arus pekerjaan menjadi lancar”. Adapun yang tergolong mesin kantor yaitu mesin computer, mesin tik, mesin penjumlah, telex yang diletakkan dengan situasi dan kondisi sehingga tidak menimbulkan suara yang mengganggu kelancaran aktifitas kantor.

Jadi dapat disimpulkan agar pegawai dapat bekerja dengan baik maka hendaknya peralatan, alat perlengkapan dan mesin

kantor harus benar-benar ditempatkan sesuai dimana dibutuhkan dan tidak mengganggu aktifitas kerja pegawai dalam bekerja.

9) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang dimaksud disini adalah dilihat dari penyusunan meja, lemari, kursi secara rapi dan pengaturan penggunaan tata ruangan kantor sehingga dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Laksmi dkk (2008:163) mengemukakan bahwa tata ruang kantor adalah “suatu penyusunan perabotan dan perlengkapan pada luas lantai yang tersedia atau bisa juga diartikan sebagai penentuan kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dari suatu ruang untuk menyiapkan suatu susunan praktis faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak”.

Dalam kehidupan sehari-hari kenyamanan bekerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Seperti halnya kenyamanan pegawai yang dilihat dari pengaturan perabot-perabot kantor seperti meja, kursi maupun lemari. Dimana alat-alat tersebut diatur sedemikian rupa sehingga timbulnya suasana aman dan nyaman yang akhirnya mereka dapat serius dalam bekerja. Hasna, Vida (2004:20) mengatakan perabot kantor adalah “benda-benda kantor yang ada pada umumnya

terbuat dari kayu yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas tata usaha”. Sementara perabot kantor terdiri dari lemari, lemari arsip, lemari katalog, lemari besi, meja, kursi, rak buku/box dan perlengkapan lainnya yang diberikan kepada kerani-kerani perseorangan/umum. Komaruddin (1993:162) mengemukakan bahwa :

- 1) Dua macam perabot kantor yang tentu dimiliki dan paling banyak digunakan adalah meja tulis dan kursinya. Maka hal ini perlu mendapat penelaahan
- 2) Lemari yang berat dapat diletakkan menempel tembok/ tiang, sehingga mendapat penyangga untuk menambah kekuatannya

Sementara untuk kursi kerja termasuk kursi untuk mengetik ukuran yang besar dan tinggi serta modelnya hendaknya disesuaikan dengan pegawai yang akan menggunakannya. Sedarmayanti (1996:100). Tidak kalah pentingnya juga diberi nama pada masing-masing kursi pegawai sehingga mengurangi kemungkinan yang buruk terhadap pegawai lain yang menggunakannya.

Dari penjelasan diatas disimpulkan betapa pentingnya penyusunan meja, lemari, kuris secara rapi sehingga terciptanya kenyamanan kerja. Penyusunan perabot kantor yang terdiri dari lemari, kuris, rak dll yang terbuat dari kayu dan dipergunakan untuk melaksanakan tugas tata usaha dan disusun berdasarkan kriteria yang sudah dijelaskan di atas.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari Lilik (2009:25) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Senada yang dikemukakan oleh As’ad dikutip dari Adnan (2008:46) “Lingkungan non fisik, yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja, atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Begitupun menurut Nawawi (2003 : 440) “lingkungan kerja non fisika atau psikologis adalah iklim atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya, yang bersumber dari interaksi antara sesama pegawai atau karyawan (kesetiakawanan sosial antara pegawai) sebagaimana manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan posisi masing-masing”.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Suatu institusi atau organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun

atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja..

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

a) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja antar para pegawai perlu dibina, agar para pegawai dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan instansi. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal. Menurut Pandji (2003:85) “Sesungguhnya setiap orang itu haus dan ingin dihargai baik langsung maupun tidak langsung”. Apabila seseorang di dalam lingkungan kerjanya tidak dianggap oleh kawan apalagi oleh atasan dimana dia bekerja, maka hal ini akan menimbulkan perasaan yang tidak enak dan lambat laun dapat menimbulkan

frustasi. Kondisi ini akan semakin diperburuk, apabila bukan hanya ketidakikutsertaannya berbagai kegiatan kerja, tetapi bahkan didikte tanpa diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya.

Keadaan hubungan kerja yang semacam ini, lambat laun akan menjadikan pegawai yang bersangkutan tidak bergairah dan hilang kreativitas yang akhirnya menganggap dirinya merasa tidak berguna. Sehingga akan menghambat kelancaran proses manajemen di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu menurut Siagian (2002:324) “Dalam kehidupan kerja modern dewasa ini, semakin disadari bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara satu tugas dengan tugas lainnya”.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pentingnya hubungan yang erat antara rekan kerja dalam melaksanakan tugas. Agar nantinya para pegawai dapat saling bekerja sama dan saling membantu dalam pencapaian tujuan organisasinya.

b) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Menurut Pandji (2003:84) mengemukakan bahwa “semakin tinggi posisi seseorang dalam hirarki manajemen atau jenjang jabatan. Semakin penting baginya untuk menumbuhkan hubungan kerja yang baik dengan para pegawai dan rekan-rekan sekerjanya”.

Seorang pemimpin harus berusaha memantapkan hubungan kerja dengan seluruh eselon agar pola kerja sama antar pegawai dapat dikembangkan secara mantap. Menurut Laksmi dkk (2008:131) bahwa “Pemimpin berfungsi sebagai pemecah masalah dan memberikan jalan keluar pendapat dan informasi. Fungsi sosialnya mendorong anggota kelompok mencapai tujuan dan menjaga susana kelompok dan komunikasi”. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya. Di satu sisi, seorang pemimpin yang tidak disukai atau tidak dipercayai mungkin kurang mampu untuk memimpin secara informal dan mungkin harus mengandalkan perintah untuk menyelesaikan tugas karyawan. Pemimpin dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan dari para karyawannya, sehingga pemimpin perlu memiliki berbagai kelebihan yang harus dimiliki dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, Lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik indikatornya yaitu penerangan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, musik, kebersihan, keamanan, peralatan kerja, dan tata ruang kerja.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik indikatornya yaitu hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan.

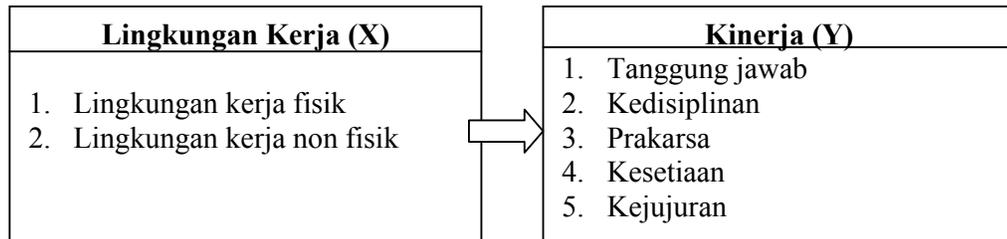
C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa menurut Menurut Robert yang dikutip dari Timpe (2002:3) bahwa "lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak". Selanjutnya menurut Menurut Pandji (2006:58) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya".. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik tersebut maka semangat dan kegairah kerja pegawai akan tinggi dan pada akhirnya kinerja pegawai secara kualitas dan kuantitas akan tercapai. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan menurunnya kinerja, meningkatnya kerusakan, meningkatnya absensi atau ketidakhadiran pegawai dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja diduga mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka

pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat Padang”.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dalam kategori cukup baik 66,99% (dari skor ideal). Sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki rata-rata 3.36. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik memiliki rata-rata 3.33.
2. Kinerja pegawai pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dalam kategori cukup baik 77,13% (dari skor ideal)
3. Terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Keberartian hubungan tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} 3.44 > t_{tabel} 2.42$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin baik pula. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin kurang baik pula
4. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat adalah

berbentuk linier positif, dengan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar $0,519 > r_{tabel} 0,436$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat cukup baik, untuk itu diharapkan semua unsur yaitu pimpinan, pegawai dan personil lainnya untuk memperhatikan kondisi ini, dan meningkatkan lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Kondisi ini dapat diperbaiki dengan memperhatikan pemberian pewarnaan dinding kantor dan peralatan kantor, begitu juga perlu dilakukan pembinaan dalam menciptakan hubungan yang erat antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas.
2. Kinerja Pegawai Bidang TK/SD Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang berada pada kategori cukup baik yang telah dicapai pada saat sekarang ini, diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi, sehingga pelaksanaan tugas pegawai dapat tercapai dan terlaksana dengan sebaik-baiknya. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan memberikan pengawasan yang lebih terhadap kedisiplinan waktu dan peraturan kantor yang dijalankan, begitu juga dengan memberikan pengembangan karakter pegawai yang jujur terhadap pelaksanaan tugasnya, kemudian juga diikuti dengan keterlibatan dan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Dengan diketahuinya antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dan mempunyai keberartian, maka kepada pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang baik
4. Peneliti juga mengharapkan agar penelitian lanjutan terhadap lingkungan kerja dan hubungannya dengan kinerja pegawai dapat ditindak lanjuti dengan mengambil dimensi yang berbeda dan indikator yang berbeda, serta objek yang lebih khusus, sehingga hasilnya lebih spesifik dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Sagita. 2008. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut Di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun (Skripsi)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
<http://etd.eprints.ums.ac.id/1456/2/F100030083.pdf>
- Daris, Ahmad. (2002). *Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Padang (Skripsi)*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Depdikbud.2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta:Balai Pustaka.
- Hasibuan. Sp Melayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: haji masaagung
- Hasna, Vida. 2004. *Menggunakan Peralatan Kantor Jilid 1 SMK Bandung: Armico*
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Komaruddin. 1993. *Manajemen kantor (Teori dan Praktek)*. Bandung: Triganda Karya
- Laksmi dkk. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta, Penaku
- Lilik, Khoriyah. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta (Skripsi)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
<http://etd.eprints.ums.ac.id/5725/1/A210050131.pdf>
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya
- Moenir. 1987. <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/487/jbptunikompp-gdl-renogusman-24329-2-babii.pdf>. diambil pada tanggal 1 Mei 2011 di Padang
- Mona, Eka. 2006. *Hubungan Tata Ruang Kantor dengan Semangat Kerja pegawai di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Teluk Bayur (Skripsi)*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Mulayana, Yayan. 1998. *Pola Aksi Penyampaian Aspirasi dan Iklim Sekolah serta Hubungannya dengan Unjuk Kerja Guru (Tesis)*. Padang: Pasca Sarjana IKIP