

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi membutuhkan tenaga pegawai sebagai penggerak dalam rangka mencapai tujuan. Begitu pula dengan Kantor Suku Dinas Pendidikan, membutuhkan pegawai dalam proses kerja menghadapi tantangan global. Pegawai merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi. Melalui pegawai, tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah membutuhkan pegawai-pegawai khusus yang mempunyai tugas utama dalam mengelola pendidikan. Pemerintah membutuhkan orang-orang yang mampu mengelola pendidikan dengan baik, sehingga tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri.

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. Sebagai Aparatur Negara yang diberikan kepercayaan untuk mengatur serta mengelola pendidikan, PNS dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam rangka memenuhi tujuan

pendidikan. Selain itu, pegawai memiliki peranan penting dalam maju atau tidaknya suatu organisasi. Biasanya, kinerja suatu organisasi dilihat dari kinerja pegawai/sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

Kinerja (*Performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.¹

Meskipun organisasi/lembaga telah berupaya untuk menjalankan tugas dan fungsinya, pemerintah menganggap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Jakarta masih jauh dari harapan, seperti PNS yang membolos saat bekerja yang pernah terjadi tahun 2014 pada beritajakarta.com pada bulan Agustus 2014:

Pemprov DKI Jakarta tak main-main dalam menegakkan disiplin pegawai negeri sipil (PNS). Bahkan, Wakil Gubernur DKI Jakarta, Basuki T. Purnama, mengancam akan memotong Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan alias membolos pada hari pertama kerja pasca liburan Lebaran.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Pegawai akan diberi sanksi tegas jika tidak masuk kerja tanpa keterangan atau membolos. Sanksi ringan berupa lisan dan tulisan. Jika mendapat sanksi lisan dari atasan, maka PNS DKI tidak akan mendapat TKD selama satu bulan. Sementara

¹ Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi*, (Bandung, Alfabeta, 2014), h. 74

apabila PNS mendapat sanksi secara tertulis, maka tidak akan mendapat TKD selama tiga bulan.²

Berdasarkan berita tersebut jelas sekali setiap pegawai yang membolos mempunyai kinerja yang kurang baik. Meskipun pemerintah telah menunjukkan kinerja terbaiknya, tetap saja masih ditemui sejumlah masalah yang terkait dengan pelaksanaan kerja pegawai di lingkungan dinas yang akan berhubungan terhadap Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dari masing-masing pegawai.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memadai tentu lebih dapat meningkatkan kinerjanya karena kondisi lingkungan kerjanya memberikan suasana kondusif terhadap pencapaian kerja. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas diharapkan mampu mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan banyak PNS yang mangkir. Selain itu, terdapat pengangguran tidak terhitung karena beban kerja PNS yang tidak sepadan dengan jumlah pegawai yang ada. PNS yang *good performer* ini biasanya diberi beban kerja yang lebih oleh pimpinan hingga pada satu kondisi tertentu akan mengalami

²http://beritajakarta.com/read/3940/Basuki_Ancam_Potong_Tunjangan_PNS_Bolos#.VMc_CiyRFdg (diakses pada 27 Januari 2015)

kejenuhan dengan pekerjaan yang monoton, sedangkan bagi mereka yang *bad performer* cenderung kurang dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang berat dan serius. Akibatnya, kelompok PNS ini akan mengalami *under employment* dan mangkir bekerja.

Dalam melakukan pekerjaan yang efektif, diperlukan lingkungan kerja yang menunjang dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seperti halnya berita tentang lingkungan kerja di kantor PNS Jakarta yang tidak nyaman, berikut ini sebagian kutipan berita dari news.liputan6.com pada bulan maret 2014:

Tak mau kalah dari Jokowi, Wakil Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama siang ini juga blusukan. Namun, bukan ke kampung ataupun waduk, melainkan ke ruang-ruang pejabat dan staf Pemprov DKI.

Tiba di lantai 3 yaitu ruang Komunikasi dan Informasi, Ahok tampak terkejut melihat ketimpangan kondisi ruang sekda dan asisten dengan ruangan tersebut. Karena plafon ruangan itu banyak yang terlepas hingga kabel-kabel terlihat. Begitu juga dengan lantainya yang tidak menggunakan karpet seperti beberapa lantai yang ia datangi sebelumnya.

"Ternyata ada juga bagian kumuhnya ya. Ada bau rokok juga nih," ujarnya sambil melihat-lihat isi ruangan tersebut. Ahok pun mengakhiri blusukannya di lantai itu dan akhirnya kembali ke ruang kerjanya.³

³ <http://news.liputan6.com/read/2028896/blusukan-ke-kantor-pns-dki-ahok-ada-yang-kumuh-dan-bau-rokok> (diakses pada 28 Januari 2015)

Berdasarkan berita di atas, baik atau kurang baiknya lingkungan seperti dekorasi serta bau-bauan di tempat kerja sangatlah berhubungan terhadap kinerja pegawai. Dekorasi serta bau-bauan ditempat kerja merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Dengan adanya blusukan dari pemerintah ke kantor PNS di DKI Jakarta, diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Kantor Suku Dinas Pendidikan sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para stakeholdersnya. Untuk memberikan pelayanan yang baik, diperlukan kinerja pegawai yang baik juga, hal itu tidak terlepas dari lingkungan kerja yang baik untuk menyelaraskan tugas-tugas mereka dalam bidangnya masing-masing. Kondisi lingkungan kerja baik akan lebih dapat meningkatkan kinerjanya karena memberikan suasana yang kondusif terhadap pencapaian kerja.

Jika lingkungan kerja pegawai tidak kondusif, baik secara fisik maupun non fisik, maka pegawai tidak akan mampu bekerja secara optimal, sehingga kinerjanya pun akan menurun. Kinerja yang menurun inilah yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitasnya. Tetapi, jika lingkungan kerja pegawai kondusif, maka beban kerja pegawai akan berkurang. Saat beban kerja berkurang, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Tentu banyak faktor yang mengindikasikan kinerja pegawai masih jauh dari harapan. Faktor seperti lingkungan kerja turut memberikan andil dalam permasalahan tersebut. Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.⁴

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya hasil kerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas diharapkan mampu mendukung kinerja karyawan secara optimal. Pegawai akan mampu bekerja dengan baik apabila kinerjanya terjamin.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa lingkungan kerja berperan terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personali: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Edisi 3, Ghalia Indonesia, 200), hal. 183

1. Bagaimana tingkat lingkungan kerja di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti karena keterbatasan sumber data yang dimiliki. Peneliti membatasi penulisan pada variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel X (variabel bebas) dan Kinerja sebagai variabel Y (variabel terikat).

Subyek penelitian ini adalah pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Jakarta Timur, yang terdiri dari, Subbagian Tata Usaha, Seksi Sekolah Menengah Atas (SMA), Seksi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Seksi Prasarana dan Sarana Pendidikan (Prasardik), Seksi Tenaga Kependidikan (Tendik).

Pembatasan ini didasarkan pada asumsi bahwa kedua variabel tersebut diduga mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pada pegawai pada Wilayah I dan II di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota

Administrasi Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan bulan Desember 2014 sampai dengan April 2015.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur?”

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek penting yang terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Adapun berbagai manfaat yang diharapkan oleh peneliti dapat terwujud adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai memperkaya dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti, untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis sejauh mana hubungan antara lingkungan kerja dengan

kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

- b. Bagi Kepala Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, sebagai pengetahuan dan masukan dalam lingkungan kerja pegawainya dalam usaha meningkatkan kinerja yang baik bagi para pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- c. Bagi pegawai, sebagai masukan agar dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik sehingga pegawai bisa semakin produktif dalam mengembangkan kemampuan dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.
- d. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik untuk penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

BAB II

KAJIAN TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Kinerja merupakan faktor penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi. Hal ini dikarenakan maju atau tidaknya suatu organisasi terlihat dari kinerja yang ada pada organisasi tersebut.

Menurut Aguinis “*performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work*”.⁵

Tegas dikatakan oleh Aguinis bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau

⁵ Herman Aguinis, *Performance Management second edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2009), h. 78

apa yang karyawan lakukan bukan tentang apa yang karyawan produksi atau hasil dari pekerjaan mereka.

Veitzhal Rivai mengemukakan bahwa:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶

Bernardin dan Russel, memberikan definisi bahwa *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*.⁷ Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Suyadi Prawirosentono, menyatakan:

Performance atau kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁸

Sutemeiser menyatakan bahwa *“we have recognized that employee performance depend on both motivation and ability”*.⁹ Kinerja pegawai tergantung pada motivasi dan kemampuannya.

⁶ Veitzhal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 14

⁷ Bernardin, H. John, & Russel, *Human Resources Management, An Experiential Approach*, (Singapore: Mc. Graw Hill International Editions, Mc. Graw Hill Book.Co, 2003), h. 89

⁸ Husini Usman, *Manajemen, (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, edisi 3, (Jakarta Bumi Aksara, 2009), h. 488

⁹ Ibid

Syamsir Torang mendefinisikan bahwa:

Kinerja (Performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.¹⁰

Luthans menyatakan bahwa “*performance is the quantity or quality of something produced or services rendered by a person who does the job*”.¹¹ Kinerja adalah Kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Sedangkan Griffin berpendapat bahwa, “*performance is determined by three thing: ability, motivation and environment*”.¹² Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi dan lingkungan.

Menurut As’ad yang dikutip oleh Sudaryono menyatakan bahwa “kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”.¹³

Schermerhorn dkk mengartikan kinerja sebagai berikut.

*Performance is influenced most directly by individual attributes such as ability and experience; organizational support such as resources and technology; and effort, or the willingness of someone to work hard at what they are doing.*¹⁴

¹⁰ Syamsir Torang, *Op Cit*, h. 74

¹¹ Luthans, F, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-hill, 2005), h. 165

¹² Griffin W. Ricky, *Management* (Boston: Houghton Mifflin Company, 1998), h. 389

¹³ Sudaryono, *Budaya dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra, 2014), h. 63

¹⁴ John R. Schermerhorn dkk, *Organizational Behavior* (United States of America: John Wiley & Sons, 2010), h. 130

Kinerja dipengaruhi langsung oleh atribut individu seperti kemampuan dan pengalaman; dukungan organisasi seperti sumber daya dan teknologi; dan usaha, atau kesediaan seseorang untuk bekerja keras pada apa yang mereka lakukan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Achua Lussier "*employee performance is based on behavior and to succeed, employees need to be motivated*".¹⁵ Kinerja karyawan didasarkan pada perilaku dan berhasil, karyawan perlu termotivasi.

Steve mengemukakan bahwa "*job performance can be defined simply as all of the behaviors employees engage in while at work*".¹⁶ Kinerja dapat didefinisikan secara sederhana sebagai seluruh karyawan yang terlibat dalam perilaku saat berada di tempat kerja.

Timpe dalam Pasolong, mengatakan bahwa "kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen".¹⁷ Timpe menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

¹⁵ Achua Lussier, *Effective Leadership* (USA: South-Western, 2010), h. 63

¹⁶ Steve M. Jex, *Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach* (New York: John Wiley & Sons Inc., 2002), h. 88

¹⁷ H. Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 197

Campbell yang dikutip oleh Jex menyatakan bahwa “*job performance is a function of knowledge, skill, abilities, and motivation directed at role-prescribed behavior, such as formal job responsibilities*”.¹⁸ Kinerja adalah fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang diarahkan pada perilaku peran resep, seperti tanggung jawab kerja formal.

Armstrong juga memberikan penjelasan terkait dengan kinerja yaitu “*performance management is a means of getting better results from the organization, teams and individuals by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and attribute/competence requirements*”.¹⁹ Manajemen kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang disepakati direncanakan tujuan, standar dan persyaratan atribut / kompetensi.

Richard juga mengatakan bahwa “*the performance is defined as the set of behaviors that are relevant to the goals of the organization or the organizational unit in which a person works*”.²⁰ Kinerja didefinisikan

¹⁸ *Ibid* h. 89

¹⁹ Michael Armstrong, *Performance Management* (England: by Clays, St Ives plc: Michael Armstrong, 1994), h. 23

²⁰ Richard S. Williams, *Managing Employee Performance* (Singapore: 2002), h. 93

sebagai seperangkat perilaku yang sesuai dengan tujuan dari organisasi atau unit organisasi dimana seseorang bekerja.

Schwirian yang dikutip Mrayyan mengemukakan bahwa “*job performance is defined as how well the job is done in accordance to established standards*”.²¹ Kinerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Irham Fahmi mengemukakan “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Secara lebih tegas, Armstrong dan Baron mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Lebih jauh, Indra Bastian menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.²²

Maka disimpulkan bahwa kinerja adalah proses kerja individu atau sekelompok orang di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok

²¹ Majd T. Mrayyan dan Ibrahim Al-Faouri, *Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses*, Nursing Forum; Jan-Mar 2008; 43, 1; ProQuest Research Library, h. 26 (diakses 7 Desember 2014)

²² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.2

dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

b. Aspek-aspek Kinerja

Miner mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.²³

Menurut Sedarmayanti ada beberapa aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengukur tingkat kinerja seseorang, antara lain:

- a.) *Quality Of Work*, atau kualitas kerja yang baik dapat menunjukkan tingkat kinerja seseorang.
- b.) *Promptness*, seseorang pegawai dapat pula dikatakan memiliki kinerja yang baik jika telah memenuhi aspek ketetapan waktu.
- c.) *Capability*, atau kemampuan juga dapat menunjukkan tingkat kerja seseorang.
- d.) *Communication*, kemampuan seorang pegawai dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja juga mempengaruhi kinerja seorang pegawai.²⁴

²³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), h. 172-173

²⁴ Sedarmayanti, *Op Cit*, h. 73

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Edi dalam buku Budaya Organisasi, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.²⁵

²⁵ Ibid, h. 176-178

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron, yaitu sebagai berikut.

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.²⁶

d. Upaya Peningkatan Kinerja

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Stoner, adanya empat cara, yaitu:

1. Diskriminasi
Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.
2. Pengharapan
Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h. 100

sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya.²⁷

Menurut Benardin dan Russel *“a way measuring the contribution of individuals to their organization”*.²⁸ Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Sedangkan menurut Henry Simamora menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai”.²⁹

Bittel dan New Strom mengemukakan, ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja pegawai, yaitu:

- a. Mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja dibawah standar.
- b. Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kerja mereka.
- c. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karier seorang pegawai.³⁰

²⁷ *Ibid.*, h. 184-185

²⁸ Bernardin, H. John, & Russel, *Op Cit*, h. 379

²⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; STIEKSTIE YKPN, 2004), h. 338

Sementara Husein Umar menambahkan bahwa ada sepuluh komponen penilaian, yaitu: mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.³¹

Berdasarkan deskripsi konsep yang telah diuraikan di atas, dapat disintesis kinerja adalah proses kerja sekelompok orang di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi, dengan indikator: tanggung jawab, keterlibatan kerja, keberhasilan kerja, bekerja sesuai prosedur.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja yang baik bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja dari pegawai

³⁰ Lester R. Bittel dan John W. New Strom, *Pedoman Bagi Penyelia I*, Penerjemah Bambang Hartono (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo dan LPPM, 1996), h. 216

³¹ Husain Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama, 2005), h. 101

tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Suatu 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.

Menurut Suzanne menyampaikan lingkungan, bahwa "*environment refers to the layout of the space or room, lighting, color scheme, noise, decorations, and so on. The way in which you arrange your office may send a message to subordinates that way denote invitation or seclusion*".³² Lingkungan mengacu pada tata letak atau ruang, pencahayaan, skema warna, kebisingan, dekorasi dan sebagainya. Cara dimana anda mengatur kantor anda dapat mengirim pesan untuk bawahan yang dapat berupa perintah atau teguran.

Marilyn J. Davidson and Sandra L. Fielden mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, "*work environment is a combination of all work place conditions, such as issues of health and safety, employee*

³² Suzanne C. De Janasz, *Interpersonal Skill Organizations* (New York: McGraw-Hill, 2006), h. 119

treatment and behavior and hours of work".³³ Lingkungan kerja adalah kombinasi dari semua kondisi tempat kerja, seperti masalah kesehatan dan keselamatan, pengobatan dan perilaku pekerja dan jam kerja.

Lebih lanjut Marilyn J. Davidson and Sandra L. Fielden "*work environment can influence employee attitudes and perceptions, as well as other performance outcomes*".³⁴ Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap karyawan dan persepsi, serta hasil kinerja lainnya.

Menurut Alex S Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.³⁵

Lebih lanjut Jones menyatakan :

*The environment is the set of pressures and forces surrounding an organization that have the potential to affect the way it operates and its ability to acquire scarce resources. Scarce resources include the raw materials and skilled employees an organization needs to produce goods and services; the information it needs to improve its technology or decide on its competitive strategy; and the support of outside stakeholders.*³⁶

Lingkungan adalah himpunan tekanan dan kekuatan sekitar sebuah organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi cara beroperasi dan kemampuannya untuk mendapatkan sumber daya yang langka.

³³ Marilyn J. Davidson and Sandra L. Fielden, *Individual Diversity and Psychology in Organizations* (England: John Wesley & Sons, 2003), h. 398

³⁴ *Ibid*, h. 182

³⁵ Alex S. Nitisemito, *loc. cit*

³⁶ Jones, *Organizational Theory, Design and Change* (New Jersey: Pearson, 2010), h. 81

Sumber daya yang langka termasuk bahan baku dan karyawan yang terampil organisasi perlu untuk memproduksi barang dan jasa, informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan teknologi atau memutuskan strategi kompetitif dan dukungan dari stakeholder luar.

Sedangkan menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.³⁷

John Walter mengemukakan bahwa :

*The work environment includes the attitudes of employees toward the work tasks and their communication with each other and with their supervisors. Each work setting develops a “style” or a work climate, which influences how decisions are made and defines typical patterns of interactions at work.*³⁸

Lingkungan kerja meliputi sikap karyawan terhadap tugas-tugas kerja dan komunikasi mereka dengan satu sama lain dan dengan supervisor mereka. Setiap lingkungan kerja mengembangkan "gaya" atau iklim kerja, yang mempengaruhi bagaimana keputusan dibuat dan mendefinisikan pola khas interaksi di tempat kerja.

Selanjutnya Llyod mengemukakan bahwa, “*one of management’s greatest responsibilities is to provide employees with adequate working*

³⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hal. 1

³⁸ John Walter Jones, dkk, *Applying Psychology In Business: The Handbook for Managers and Human Resource Profrrssionals* (USA: Maxwell of Macmillan, Inc, 1991) Hal 552

*conditions and a supportive environment to eliminate or minimize performance obstacles”.*³⁹ Salah satu tanggung jawab manajemen terbesar adalah untuk menyediakan karyawan dengan kondisi kerja yang memadai dan lingkungan yang mendukung untuk menghilangkan atau meminimalkan hambatan kerja.

T. Hani Handoko mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap perusahaan.⁴⁰

*Work environment is location where a task is completed. When pertaining to place of employment, the work environment involves the physical geographical location as well as the immediate surroundings of the workplace, such as a construction site or office building. Typically involves other factors relating to the place of employment, such as the quality of the air, noise level, and additional perks and benefits of employment such as free child care or unlimited coffee, or adequate parking.*⁴¹

Lingkungan kerja adalah lokasi dimana suatu tugas diselesaikan. Ketika berkaitan dengan tempat kerja, lingkungan kerja melibatkan lokasi geografis baik fisik maupun lingkungan sekitarnya dari tempat kerja, seperti situs konstruksi atau bangunan kantor. Biasanya melibatkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan tempat kerja, seperti kualitas

³⁹ Lloyd L. Byars, *Human Resources Management* (USA; McGraw-Hill Irwin, 2011), h. 214

⁴⁰ T. Hani Handoko, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi 1*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hal. 235

⁴¹ <http://www.businessdictionary.com/definition/work-environment.html> (diakses 10 Februari 2015)

udara, tingkat kebisingan, dan fasilitas tambahan dan manfaat dari pekerjaan atau parker yang memadai.

Akinyele Samuel Taiwo sendiri menyatakan bahwa “*work environment is the sum of the interrelationship that exists within the employees and between the employees and the environment in which the employees work*”.⁴² Lingkungan kerja adalah jumlah dari keterkaitan yang ada dalam karyawan dan antara karyawan dan lingkungan dimana karyawan bekerja.

Armstrong menyatakan bahwa:

*The work environment consists of the system of work, the design of jobs, working conditions and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. Well-being is achieved when account is taken in designing the work system and the jobs in it of the needs of the people concerned. Working conditions need to meet health and safety requirements. The way people are treated is a matter of managerial behaviour, achieving work-life balance and dealing with issues such as stress, harassment and bullying.*⁴³

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja oleh manajer mereka dan rekan kerja. Kesejahteraan dicapai ketika rekening diambil dalam merancang sistem kerja dan pekerjaan di dalamnya kebutuhan masyarakat yang bersangkutan. Kondisi kerja harus memenuhi

⁴² Akinyele Samuel Taiwo, *The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria* (African Journal of Business Management Vol. 4 (3), March 2010).

⁴³ Armstrong Michael, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (London: Koganpage, 2009), h. 983

persyaratan kesehatan dan keselamatan. Cara orang diperlakukan adalah masalah perilaku manajerial, mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan berurusan dengan isu-isu seperti stres, pelecehan dan intimidasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang.

b. Pentingnya Lingkungan Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu lingkungan tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja disini mencakup pengaruh antara pegawai dengan rekan kerja, pegawai dengan atasan, dan juga alat pemenuh kebutuhan dalam mendukung pekerjaannya. Misalnya, udara di dalam ruangan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya terasa pengap. Hal itu tentu saja dapat menurunkan produktifitas pegawai dalam bekerja, sebab kinerja pegawai ikut berkurang. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka lingkungan kerja pegawai bukan hanya penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi juga dapat mempengaruhi produktifitas kerjanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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.
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.
- 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.
- 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10)Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).⁴⁴

Berdasarkan deskripsi konsep yang telah diuraikan di atas, dapat disintesisakan lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang, dengan indikator: tingkat kebisingan, kualitas udara, jam kerja, fasilitas tambahan dan keterkaitan antar pegawai.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Stephan P. Robbins menyatakan bahwa:

Factors like temperature, noise level, and the physical layout of the work space influence an employee's performance. The following

⁴⁴ Sedarmayanti, *Op Cit*, h. 21

*briefly summarizes the evidence linking the physical environment and work space design to employee performance and satisfaction.*⁴⁵

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor: temperature, tingkat kekaduhan, dan rancangan fisik tempat kerja. Suhu ruangan yang terlampau panas atau dingin, pengap atau segar, lingkungan tempat kerja yang tenang, atau berisik/gaduh dan rancangan fisik tempat kerja yang berantakan atau rapi, sempit atau luas, akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan seorang pegawai.

Young Sook Lee mengemukakan pendapat bahwa:

*The relationship between the work environment and business aspects of organizational strategies has changed over time. The function and concept of traditional work environments was defined by short-term investment values of business. There was no strategic planning that related the long-term organizational performance and work environments reflect organizational strategic planning and link their organizational performance to the physical work environment. More companies are placing value on the effective work environment as a part of strategic planning to improve workplace performance.*⁴⁶

Hubungan antara lingkungan kerja dan aspek bisnis strategi organisasi telah berubah dari waktu ke waktu. Fungsi dan konsep lingkungan kerja tradisional didefinisikan oleh nilai-nilai investasi jangka pendek bisnis. Tidak ada perencanaan strategis yang berkaitan dengan kinerja dan kerja organisasi lingkungan jangka panjang mencerminkan perencanaan strategis organisasi dan menghubungkan kinerja organisasi

⁴⁵ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior Eight Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), h. 529

⁴⁶ Young sook Lee, *The Relationship Between Indoor Environmental Quality and Woker*, (United States: ProQuest Information and Learning Company, 2008), h. 21

mereka ke lingkungan kerja fisik. Banyak perusahaan yang menempatkan nilai pada lingkungan kerja yang efektif sebagai bagian dari perencanaan strategis untuk meningkatkan kinerja kerja, terutama di bawah saat ini lingkungan bisnis kurang dapat diprediksi.

Sedangkan Armstrong Michael menyatakan bahwa:

*An enabling, supportive and inspirational work environment creates experiences that impact on engagement by influencing how people regard their roles and carry them out. An enabling environment will create the conditions that encourage high performance and effective discretionary behaviour. These include work processes, equipment and facilities, and the physical conditions in which people work.*⁴⁷

Sebuah memungkinkan, lingkungan kerja yang mendukung dan inspirasi menciptakan pengalaman yang berdampak pada keterlibatan dengan mempengaruhi bagaimana orang menganggap peran mereka dan membawa mereka keluar. Lingkungan yang memungkinkan akan menciptakan kondisi yang mendorong kinerja tinggi dan perilaku diskresioner yang efektif. Ini termasuk proses kerja, peralatan dan fasilitas, dan kondisi fisik di mana orang bekerja.

B. Hasil Penelitian yang relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti Hardi "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Jajaran Direktorat Umum, Sumber

⁴⁷ Armstrong Michael, *Op Cit*, h. 340

Daya Manusia dan Pendidikan di Rumah Sakit Orthopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta Tahun 2008.” Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal pegawai dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising semua dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.” Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak. Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel) dan Kinerja kerja(dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan Ika Yuli Rohmawati “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta.” Menyatakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Setelah dilakukan penelitian dan analisis data dengan menggunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan bantuan program computer SPSS 16.0 for Windows membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. hasil analisis regresi linier sederhana $\hat{Y}=5,908+0,752X$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil analisis regresi juga diperoleh nilai koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,760 ini berarti 76% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulanya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang diperoleh t hitung $X=8,343$ dengan taraf signifikansi 0,000

dengan hasil uji F yang memperoleh F hitung 1,316 dengan taraf signifikansi 0,436.⁴⁸

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teoritik dari masing-masing variabel yang telah diuraikan di atas, selanjutnya dilakukan analisis rasional tentang hubungan dari variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dengan variabel terikat, yaitu kinerja.

Dalam keberhasilan atau terlaksananya suatu program kerja organisasi tak lepas dari kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Keberhasilan tersebut memerlukan lingkungan kerja serta kinerja pegawai yang baik agar mencapai presentase yang diinginkan oleh organisasi. Walaupun terkadang terdapat pegawai yang kurang memiliki kinerja yang baik, hal itu harus segera diatasi oleh organisasi sebelum menimbulkan hambatan-hambatan yang besar dalam kinerjanya tersebut.

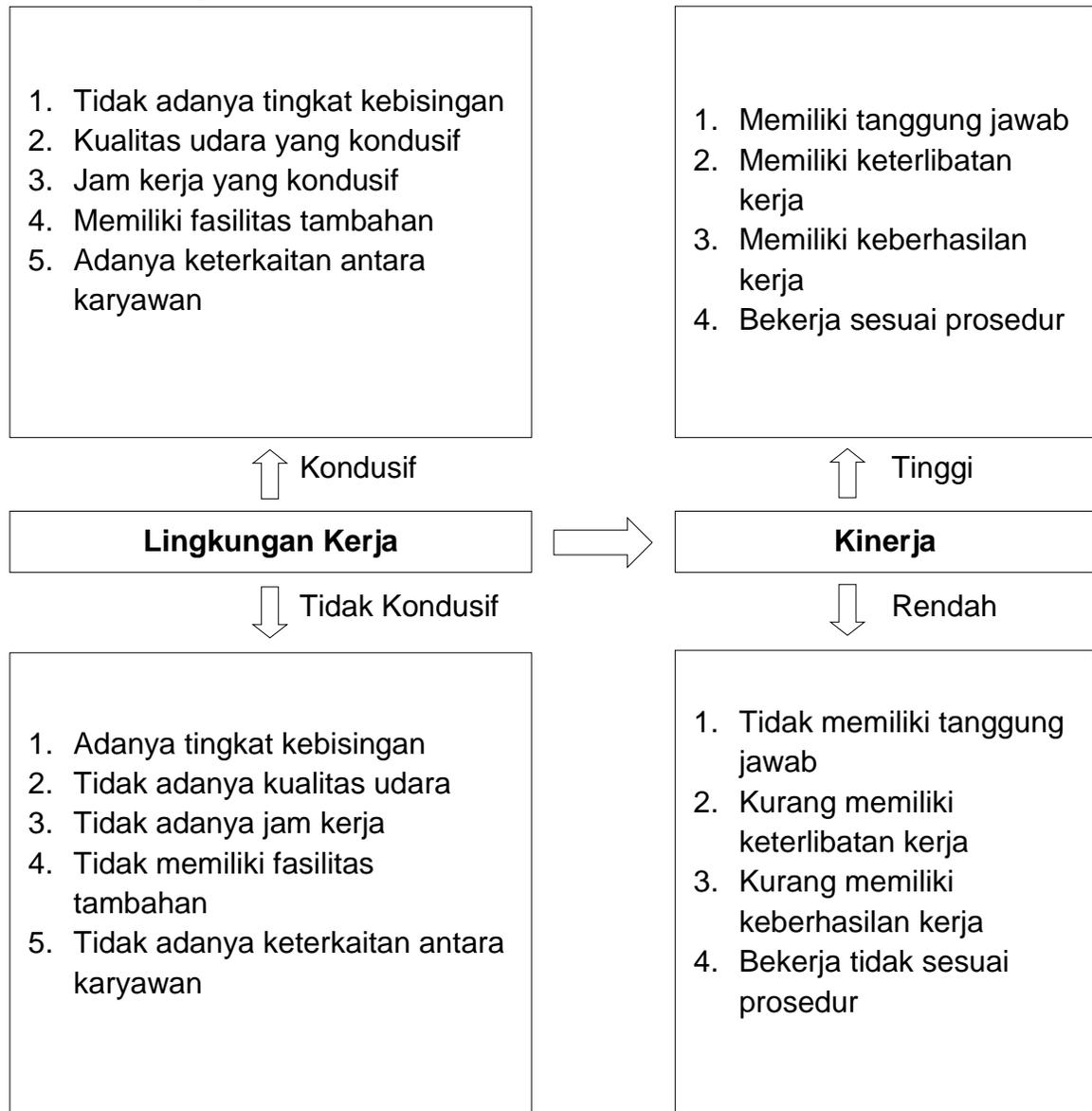
Lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang. Lingkungan kerja disini mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Suatu lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja dipengaruhi

⁴⁸ Ika Yuli Rohmawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta. <http://digilib.uin-suka.ac.id/6536/> (diakses pada 29 Januari 2015 pukul 02.50)

oleh beberapa faktor diantaranya yaitu tingkat kebisingan, kualitas udara, jam kerja, fasilitas tambahan dan keterkaitan antara karyawan.

Kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu tanggung jawab, keterlibatan kerja, keberhasilan kerja, bekerja sesuai prosedur.

Berdasarkan uraian pada kerangka berpikir di atas, dapat digambarkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur melalui bagan :



Gambar 2.1 : Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

D. Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka berpikir, hasil penelitian yang relevan dan kajian teori di atas, maka peneliti mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa: terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur,
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, dan
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur Waktu. Adapun waktu Penelitian ini adalah dilakukan pada bulan Desember 2014 sampai dengan April 2015.

C. Metode dan Desain Penelitian

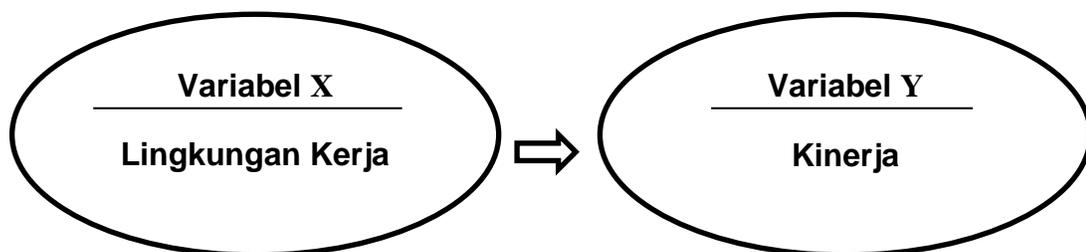
1. Metode Penelitian

Sehubungan dengan upaya ilmiah, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang berbentuk survey untuk

mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang dihubungkan.

2. Desain Penelitian

Pada penelitian ini, desain yang digunakan oleh peneliti adalah *one group one observation on persubject of two or more variable*, yaitu desain penelitian dilakukan dimana suatu kelompok dikenakan satu kali pengamatan dan setiap subjek dalam kelompok mempunyai dua atau lebih variabel. Selanjutnya, untuk menggambarkan hubungan antar kedua variabel tersebut, maka digambarkan desain sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹ Menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁵⁰

Menurut Nurul Zuriyah, populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.⁵¹ Jadi, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat-syarat tertentu dan mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan jumlah 108 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵² Sampel secara umum menjelaskan mengenai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *Random Sampling*, yaitu dengan pengambilan secara acak dalam

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 297

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h. 173

⁵¹ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 116

⁵² *Ibid.*, h. 174

populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus menurut pendapat Slovin yang dikutip dari Husein Umar yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah populasi
- 1 : Nilai Konstanta
- e : Taraf signifikansi (2%, 5% atau 10%)

Berdasarkan rumusan di atas, maka besarnya ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah sebanyak 108 pegawai dan kesalahan 5% maka:

$$n = \frac{108}{1 + 108 \cdot 5\% ^2}$$

$$n = 85 \text{ orang}$$

$$\mathbf{n = 85 \text{ orang}}$$

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berikut ini jumlah sampel pegawai yang dijadikan sampel penelitian:

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	Nama Seksi	Wilayah I	Wilayah II	Jumlah Pegawai	Sampel Pegawai
1.	Tata Usaha	11	10	21	18
2.	Tenaga SDM	7	7	12	9
3.	SMA	5	6	12	9
4.	SMK	5	7	13	10
5.	PAUDNI	6	8	14	11
6.	SD dan PLB	7	6	12	9
7.	SMP	5	4	11	9
8.	SARPRAS	7	7	13	10
Jumlah		53	55	108	85

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket. Variabel X dan variabel Y yaitu lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner/angket. Data diambil dari para pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur yang menjadi sampel penelitian dipilih secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menemui responden secara langsung yang menjadi sampel dalam penelitian. Data yang diambil berupa jawaban dari angket, jenis angket yang digunakan adalah

angket tertutup, sehingga responden hanya dapat memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kenyataan.

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

Kinerja adalah proses kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang.

2. Definisi Operasional

a. Kinerja

Kinerja adalah penilaian proses kerja individu atau sekelompok (pegawai) didalam organisasi (Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi, dengan indikator: (1) tanggung jawab, (2)

keterlibatan kerja, (3) keberhasilan kerja, (4) bekerja sesuai prosedur

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah penilaian pegawai terhadap keadaan tempat kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur baik secara fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang, dengan indikator : (1) tingkat kebisingan, (2) kualitas udara, (3) jam kerja, (4) fasilitas tambahan dan (5) keterkaitan antar pegawai.

3. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, maka indikator yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba

No.	Variabel	Indikator	Butir
1	Lingkungan Kerja	a. Tingkat Kebisingan	1, 2, 3, 4, 5, 6
		b. Kualitas Udara	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
		c. Jam Kerja	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
		d. Fasilitas Tambahan	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32
		e. Keterkaitan antar Pegawai	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
2	Kinerja	a. Tanggung Jawab	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
		b. Keterlibatan Kerja	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
		c. Keberhasilan Kerja	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
		d. Bekerja Sesuai Prosedur	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

Peneliti menggunakan skala *Likert* untuk pemberian nilai atau bobot pada setiap instrumen. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁵³

Alternatif jawaban dengan rentang nilai 5, 4, 3, 2, 1 kategorinya antara lain variabel (X) : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan, variabel (Y) : Selalu (S), Sering (SR), Jarang (JR), Pernah (PH), Tidak Pernah (TPH). Agar lebih jelasnya,

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 107

pemberian bobot atau nilai pada instrumen yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Bobot atau Nilai Skala *Likert*

Alternatif Jawaban		Nilai Per Butir	
Variabel X	Variabel Y	Positif	Negatif
Sangat Sesuai (SS)	Selalu (SL)	5	1
Sesuai (S)	Seing (SR)	4	2
Kurang Sesuai (KS)	Jarang (JR)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	Pernah (PH)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	Tidak Pernah (TPH)	1	5

4. Uji Persyaratan Instrumen

a) Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi Arikunto adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.⁵⁴ Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi ketika instrumen tersebut valid saat diuji. Begitu sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Dengan melakukan uji validitas, peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan

⁵⁴ Suharsimi Arikunto , *Op.cit.*, h. 211.

oleh Pearson. Tujuannya yaitu untuk mengukur apakah butir-butir instrumen pada penelitian ini memiliki validitas atau tingkat keabsahan yang tinggi. Rumus yang digunakan tersebut, yaitu:⁵⁵

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - \sum X^2} \sqrt{N\sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara X dan Y
N	= Jumlah sampel
X	= Skor tiap butir
Y	= Skor total
$\sum XY$	= Jumlah perkalian antara X dan Y
$\sum X$	= Jumlah skor tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor tiap butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor total

Dari hasil perhitungan uji coba instrumen (lampiran) dengan jumlah responden uji coba sebanyak 20 pegawai dan $\alpha = 0,05$ maka didapat angka kritis berdasarkan tabel yaitu 0,444. Untuk instrument variabel (X) lingkungan kerja yang memiliki 40 butir pertanyaan ditemukan 36 butir pernyataan yang valid dan terdapat 4 butir pernyataan yang drop yaitu diantaranya; 6, 26, 29, dan 30.

Sementara untuk instrumen variabel (Y) kinerja pegawai yang memiliki 40 butir pernyataan ditemukan 34 butir pernyataan yang valid dan terdapat 6 butir pernyataan yang drop yaitu diantaranya ;

⁵⁵ *Ibid.*, h. 213.

12, 13, 17, 25, 30, dan 39. Oleh karena itu, kisi-kisi instrument penelitian ini menjadi:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba

No.	Variabel	Indikator	Butir
1	Lingkungan Kerja	a. Tingkat Kebisingan	1,2,3,4,5
		b. Kualitas Udara	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
		c. Jam Kerja	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
		d. Fasilitas Tambahan	24, 25, 27, 28, 31, 32
		e. Keterkaitan antar Pegawai	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
2	Kinerja	a. Tanggung Jawab	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
		b. Keterlibatan Kerja	11, 14, 15, 16, 18, 19, 20
		b. Keberhasilan Kerja	21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29
		c. Bekerja Sesuai Prosedur	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40

b) Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁵⁶ Pengujian dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, dan stabil. Sehingga, bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data

⁵⁶ *Ibid.*, h. 221.

yang sama. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus *alpha* dikarenakan peneliti menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 melainkan dengan skala Likert. Berikut adalah rumus *Alpha Cronbach*.⁵⁷

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir instrument
 σ^2 = Varians
 $\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir
 $\sigma^2 t$ = Varians total

Untuk memperoleh jumlah varians butir terlebih dahulu dicari varians setiap butirnya, kemudian dijumlahkan. Berikut adalah rumus untuk mencari varians:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total
 $(\sum X)^2$ = Jumlah skor total dikuadratkan
 N = Jumlah sampel

Berdasarkan perhitungan reliabilitas instrumen variabel (X) lingkungan kerja, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,944. Dengan jumlah

⁵⁷ *Ibid.*, h. 239.

responden uji coba 20 pegawai. Dengan demikian instrumen lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Begitu pula dengan instrumen variabel (Y) kinerja, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,951. Dengan jumlah responden uji coba 20 pegawai. Dengan demikian instrumen kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Berkenaan dengan hasil pengelolaan data uji coba instrumen tersebut, maka kedua angket yang berfungsi menyaring data mengenai lingkungan kerja dengan kinerja pegawai layak digunakan dalam penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat, diantaranya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Uji *Liliefors*. Berikut adalah rumusnya:⁵⁸

⁵⁸ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 468

$$L_0 = F z_i - S z_i$$

Keterangan:

L_0 = Harga mutlak terbesar

$F_{(z_i)}$ = Peluang angka baku

$S_{(z_i)}$ = Proporsi angka baku

Dalam menguji normalitas ini, perlu menempuh langkah-langkah sebagai berikut:⁵⁹

- a. Mengadakan pengamatan terhadap $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ untuk menjadi bilangan baku $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$ dengan menggunakan rumus :

$$Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$$

Dimana, z_i = bilangan baku

x_i = data sampel

\bar{x} = rata-rata sampel

s = simpangan baku

- b. Untuk setiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F z_i = P (z \leq z_i)$
- c. Selanjutnya, dihitung proporsi z_1, z_2, \dots, z_n yang lebih kecil atau sama dengan z_i . Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S z_i$, maka :

$$S z_i = \frac{\text{banyaknya } z_1, z_2, \dots, z_n \text{ yang } \leq z_i}{n}$$

- d. Kemudian, hitung selisih $F z_i - S z_i$ kemudian tentukan harga mutlaknya.

⁵⁹ *Ibid.*, h. 466-467

- e. Ambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut.

Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka nilai L_o dibandingkan dengan L_{tabel} dengan kriteria normalitas sebagai berikut:

$L_o < L_{tabel}$ = menerima hipotesis nol (H_o) dengan kesimpulan data berdistribusi normal

$L_o > L_{tabel}$ = menolak hipotesis nol (H_o) dengan kesimpulan data tidak berdistribusi normal

2. Uji Linieritas

Rumus regresi linier adalah sebagai berikut:⁶⁰

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel kriteria

X = Variabel prediktor

a = Bilangan konstan

b = Bilangan regresi

Adapun rumus untuk mencari bilangan konstan (a) dan koefisien arah regresi (b) dalam rumus linier adalah:⁶¹

⁶⁰ *Ibid.*, h. 312

⁶¹ *Ibid.*, h. 315

$$a = \frac{\sum Y_i X_i^2 - \sum X_i X_i Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan:

a = Bilangan konstan

b = Bilangan regresi

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava. Kriteria pengujian linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut:

H_0 : Model Regresi Linier

H_a : Model Regresi Tidak Linier

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji t dengan rumus :

$$S_b = \frac{Se}{\frac{x^2}{x^2/n}}$$

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari arti katanya, hipotesis memang berasal dari 2 penggalan kata, "*hypo*" yang artinya "di bawah" dan "*thesa*" yang artinya "kebenaran". Jadi, hipotesis yang kemudian cara penulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis.⁶²

Dalam penelitian kuantitatif yang dipandu oleh pertanyaan tertutup, hipotesis memainkan peran penting. Hipotesis adalah harapan teoretis

⁶² Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, h. 110

yang akan dihadapkan dengan hasil empiris yang dikumpulkan selama kegiatan penelitian.⁶³

Pengujian hipotesis ini digunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara X dan Y
N	= Jumlah sampel
X	= Skor tiap butir
Y	= Skor total
$\sum XY$	= Jumlah perkalian antara X dan Y
$\sum X$	= Jumlah skor tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor tiap butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya adalah menentukan pengujian hipotesis statistik, dengan ketentuan :

$H_0 : \rho = 0$, dengan kesimpulan tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \rho > 0$, dengan kesimpulan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

⁶³ Jan Jonker, Bartjan J.W. Pennink, dan Sari Wahyuni, *Metodologi Penelitian Panduan untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 62

Setelah mengetahui nilai r *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi guna menentukan derajat hubungan. Rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi *product moment*

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji t sebagai berikut:⁶⁴

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{1 - r^2}$$

Keterangan:

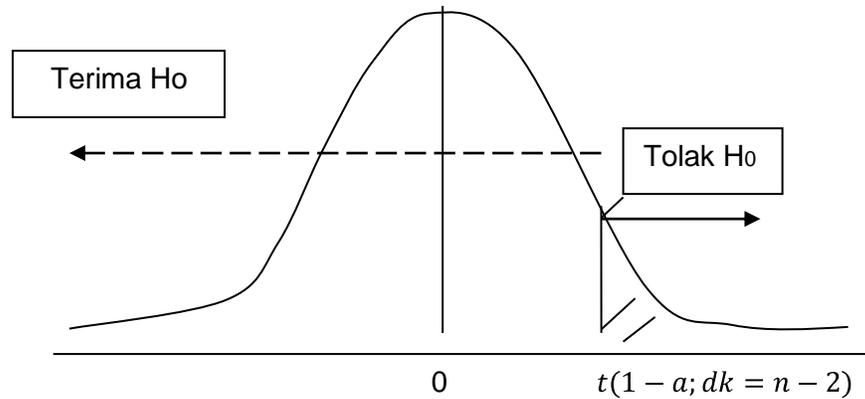
T_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel

Dari t tabel yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

⁶⁴ Sudjana, *op.cit.*, h. 380



Gambar 3.2 Daerah Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dan t_{tabel} yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka kriteria H_0 ditolak atau dengan kata lain koefisien korelasi signifikan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.