



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN  
PADA PT. MITRA SEDANA PERKASA MANGGARAI**

Windarko  
(1-14)

**PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH DAN KEDUDUKAN SEKRETARIS DAERAH  
(OTONOMI KHUSUS PAPUA)**

Sasli Rais  
(15-32)

**MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM PROSES IMPLEMENTASI  
STRATEGI BAGI PERPEKTIF ORGANISASI**

Boyke Hatman  
(33-46)

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA RAJAWALI SUKSES JAKARTA**

Badrian  
(47-65)

**ANALISIS DUPONT UNTUK MENILAI KINERJA PERUSAHAAN MAKANAN  
DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA  
(STUDI KASUS PADA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk)**

Ferstmawaty Tondang  
(66-78)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN AKSEPTOR  
DI LINGKUNGAN SATUAN PELAYANAN PENGENDALIAN PENDUDUK  
DAN KELUARGA BERENCANA (SATPEL DPPKB) KECAMATAN KLARI**

Akhmad Gunawan  
(79-95)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI DIVISI OPERASI DAN BISNIS SUPPORT**

Wakhyudin & Arif Andriawan  
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP&DRIVE JAKARTA**

Jatenangan Manalu  
(111-123)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SUGENG JAYA GRUP**

Endro Praponco  
(124-144)

**PENGARUH TINGKAT PENGEMBALIAN AKTIVA TERHADAP  
PERTUMBUHAN LABA PADA PT. CITRA USAHA MANDIRI JAKARTA**

Neli Marita  
(145-153)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,  
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
E-mail : [sekretariat@stiepbm.ac.id](mailto:sekretariat@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN  
PADA PT. MITRA SEDANA PERKASA MANGGARAI**

Windarko  
(1-14)

**PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH DAN KEDUDUKAN SEKRETARIS DAERAH  
(OTONOMI KHUSUS PAPUA)**

Sasli Rais  
(15-32)

**MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM PROSES IMPLEMENTASI  
STRATEGI BAGI PERPEKTIF ORGANISASI**

Boyke Hatman  
(33-46)

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA RAJAWALI SUKSES JAKARTA**

Badrian  
(47-65)

**ANALISIS DUPONT UNTUK MENILAI KINERJA PERUSAHAAN MAKANAN  
DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA  
(STUDI KASUS PADA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk)**

Ferstmawaty Tondang  
(66-78)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN AKSEPTOR  
DI LINGKUNGAN SATUAN PELAYANAN PENGENDALIAN PENDUDUK  
DAN KELUARGA BERENCANA (SATPEL DPPKB) KECAMATAN KLARI**

Akhmad Gunawan  
(79-95)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI DIVISI OPERASI DAN BISNIS SUPPORT**

Wakhyudin & Arif Andriawan  
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP&DRIVE JAKARTA**

Jatenangan Manalu  
(111-123)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SUGENG JAYA GRUP**

Endro Praponco  
(124-144)

**PENGARUH TINGKAT PENGEMBALIAN AKTIVA TERHADAP  
PERTUMBUHAN LABA PADA PT. CITRA USAHA MANDIRI JAKARTA**

Neli Marita  
(145-153)

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI DIVISI OPERASI DAN BISNIS SUPPORT**

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : wahyudins@yahoo.com*

**Arif Andriawan**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : andri.whilshere@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support yang berjumlah 185 orang. Jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampling error 10%.*

*Hasil analisis data menggunakan SPSS for Windows 24.0 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support. Nilai korelasi sebesar = 0,664 menunjukkan terdapat hubungan positif kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% artinya naik turunnya kinerja karyawan 55,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Dapat dirumuskan persamaan regresi  $Y = 18,455 + 0,502 X + e$ . Nilai konstanta (a) sebesar 18,455 artinya apabila lingkungan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 18,455. Koefisien regresi (b) sebesar 0,502 artinya apabila lingkungan kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar lingkungan kerja satuan atau sebaliknya.*

*Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  sig. sebesar  $0.000 < 0.005$ .*

**Kata kunci :** *Lingkungan kerja, Kinerja*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi..

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena aspek inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Apabila para pegawainya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah penurunan pada organisasi. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para pegawai merupakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi organisasi tersebut. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Riva'i (2015:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support merupakan Lembaga Keuangan Khusus yang didirikan sebagai realisasi komitmen pemerintah untuk mengembangkan, memajukan, serta memelihara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah Lingkungan kerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) juga merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Program pendidikan dan pelatihan merupakan kebutuhan bagi perusahaan mengingat persaingan global yang makin meruncing, yang menyebabkan antar perusahaan saling kejar-kejaran dalam hal kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan yang sering disebut diklat merupakan wahana untuk mengembangkan bakat dan pengetahuan pegawai.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Lingkungan Kerja**

#### **1) Definisi Lingkungan Kerja**

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex.S.Nitisemito, dalam buku penelitian sumber daya manusia (2015:38) yang mengatakan bahwa : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Rivai (2015:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah hal yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan dan kinerja karyawan tersebut. Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

#### **2) Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2019:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

##### **a) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Seperti : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **b) Lingkungan Kerja Non Fisik**

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.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan 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. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya

menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **3) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2019:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

#### **a) Penerangan 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. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### **b) Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, setiap 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya,

yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

#### **c) 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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk

mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### **d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### **e) 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 komu-



nikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

#### **f) 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. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### **g) 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. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### **h) 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. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### **i) 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.

#### **j) Musik di Tempat Kerja**

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### **k) 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.

#### 4) Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015:159) merinci tiga indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

##### a) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau, keamanan.

##### b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan sesama teman kerja ikut menentukan ketenangan dan kesenangan bekerja. Ketidak harmonisan dan ketidakserasian akan menyebabkan seorang pegawai tidak betah untuk duduk dan bekerja disatu lingkungan kerja. Ketidakcocokan watak, tabiat dan tindak tanduk sering menyebabkan situasi kerja menjadi tidak harmonis, akan berdampak benar-benar sulit mengharapkin kinerja yang tinggi, sebagaimana diharapkan oleh semua pimpinan organisasi atau lembaga. Konflik antar manusia dan perbedaan antara pribadi sering mencuat dan sangat

menonjol, yang apabila tidak segera diatasi dapat menjadi masalah besar, baik bersifat terbuka maupun tertutup atau tersembunyi dilingkungan suatu organisasi.

##### c) Tersedianya fasilitas kerja.

Alat dan bahan kerja setiap tahun dirancang dan dianggarkan sesuai dengan kebutuhan. Dalam kenyataannya faktor ini sering menjadi keluhan pegawai, karena distribusi alat dan peralatan tidak tepat waktu dan tidak tepat kualitas. Keadaan seperti itu terjadi karena pengadaan alat dan bahan ditentukan oleh perilaku pemimpin yang berwenang dalam bidang tersebut.

## B. Kinerja Pegawai

### 1) Definisi Kinerja

Menurut Riva'i (2015:14), mengungkapkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Simamora (2015:539) mengemukakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan

dan tingkat kinerja diukur dari segi hasil. Selanjutnya menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2015: 105) bahwa kinerja pegawai (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari berbagai pendapat di atas, kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan serta hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan (2019:6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut.

a) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai

akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

- b) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
- c) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

## **3) Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai menurut Robert dan John (2016: 378) antara lain sebagai berikut.

**a) Kuantitas dari hasil**

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

**b) Kualitas dari hasil**

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

**c) Ketepatan waktu dari hasil**

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

**d) Kehadiran**

Yaitu ada tidaknya pegawai didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

**e) Kemampuan bekerja sama**

Yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

**C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan

kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Lee dan Brand (2015:323) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan pegawai maupun karakteristik dari pekerjaan yang dilakukan pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan antara variable bebas dan terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support yang berjumlah 185 orang. Jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampling error 10%.

## Teknik Analisis Data

### 1) Analisa korelasi sederhana

Menurut Sugiyono (2015:30) Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

**Tabel 3.3**

#### Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sunyoto (2017:117)

### 2) Analisa Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2015:231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

**Tabel 3.4**

#### Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2017:227)

### 3) Analisa Regresi

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel kinerja pegawai apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan.

### 4) Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variable X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

## HASIL PENELITIAN DAN INTER-PRETASI

### A. Hasil Penelitian

#### 1) Analisis Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Lingkungan kerja dengan diukur dengan suatu nilai koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Correlations**

		Kinerja	Lingkungan kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari table 4.4 diatas didapatkan nilai korelasi sederhana antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,664. Nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja. Di mana hubungan positif adalah hubungan searah yaitu apabila lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan baik begitu sebaliknya. Karena hasil perhitungan berada di rentang 0,60 – 0,799, maka hubungan yang terjadi adalah kuat.

## 2) Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable kinerja pegawai seperti dalam table berikut :

**Tabel 4.5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.432	1.967

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Dari table 4.5 di atas diperoleh angka koefisien determinasi *R Square* sebesar 0.441 atau 44,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini seperti motivasi, pendidikan dan pelatihan dan lain-lain.

## 3) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel kinerja pegawai apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah berhubungan positif atau negatif seperti dalam table berikut :

**Tabel 4.6. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.455	2.263		8.156	.000
Lingkungan kerja	.502	.071	.664	7.047	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table 4.6 di atas dapat dirumuskan dengan persamaan regresi  $Y = 18,455 + 0.502X + e$ . Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 18,455 artinya tanpa adanya variabel lingkungan kerja ( $X=0$ ), maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 18,455 satuan. Koefisien regresi (b) sebesar 0.502 artinya apabila nilai lingkungan kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.502 satuan atau sebaliknya.

#### 4) Uji t

Selanjutnya untuk dapat mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan (nyata) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support, maka perlu diadakan pengujian hipotesa dengan uji t. Di mana dengan pengujian ini dapat di ketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis.

Dengan demikian nilai t hitung  $>$  t tabel ( $7,047 > 1,669$ ), dan signifikan  $0,00 < 0,05$  dengan demikian dapat diambil

kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support.

#### B. Interpretasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil penghitungan analisa korelasi yang menunjukkan nilai korelasi sebesar  $= 0,664$ , nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai karena hasil perhitungan berada di rentang  $0,60 - 0,799$ , sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Dimana hubungan positif adalah hubungan searah yaitu apabila lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan baik begitu sebaliknya.

Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai 0.441 atau 44,1%.

Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini seperti motivasi, pendidikan dan pelatihan dan lain-lain.

Hasil koefisien regresi  $Y = 18,455 + 0.502X + e$ . Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 18,455 artinya tanpa adanya variabel lingkungan kerja ( $X=0$ ), maka kinerja pegawai (Y)

nilainya sebesar 18,455 satuan. Koefisien regresi (b) sebesar 0.502 artinya apabila nilai lingkungan kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.502 satuan.

Dari hasil perhitungan uji t dalam penelitian ini didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t table ( $7,047 > 1,669$ ) dan signifikan  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Operasi dan Bisnis Support.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. (2018). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2018). *Human Resource Management. 8th edition*. New York : McGraw-Hill
- Cipta. Supranto, J. (2017). *Statistik*, Jakarta : Erlangga
- Danang Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS
- Gouzali, Saydam. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran
- Gibson, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan ke dua)*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbour, J. (2017). *Performance Measurement. USA* : Productivity Press
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Lau, Gale dan Lee, S. (2015). *Costumer Trust in a Brand and Link to Brand Loyalty. Journal of Market Focused Management, vol 4, pp. 341-70*
- Robbins, Stephen P, (2016), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, (Edisi Kelima)*, Jakarta : Erlangga.
- Randall Schuler, Susan Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi ke-6)*. Jakarta : Erlangga.
- Sjafri Mangkuprawira,(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Cet.1 Ed.2)*, Bogor : Galih Indonesia
- Surahman, et, (2018), *Metodologi Penelitian*, Jakarta Selatan : Pusdik SDM Kesehatan.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sedamaryanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung ; Mandar Maju
- Simamora, Bilson.(2015). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan (Cetakan Pertama)*. Bandung : PT. Remaja Rsodakarya
- Mardiana. (2015). *Manajemen Produksi*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Mondy R Wayne. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta : Salemba Empat
- Nitisemito, Alex Soemadji. (2015). *Empat Puluh Lima Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grafiti
- Nawawi, Hadari. (2016). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press
- Wirawan . (2019) . *Manajemen Kinerja . (Edisi Keempat)* . Jakarta : Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.