

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA**

*Oleh: A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini*

## **ABSTRAK**

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian yang di uji adalah terdapat pengaruh positif dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung suatu kegiatan yang terjadi di lapangan. Wawancara digunakan untuk pengambilan data dan informasi melalui percakapan langsung kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang tersusun secara sistematis/kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, dengan menggunakan kuesioner yang masing-masing variabel mempunyai 15 pernyataan yang diberikan kepada 50 responden.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh lingkungan tersebut, maka studi kasus merupakan penelitian yang penulis gunakan dengan menggunakan teknik kuantitatif, yaitu korelasi sederhana dengan menggunakan program Microsoft Word dan Microsoft Excel. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam suatu sistem operasi instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan

memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya

modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi.

Sumber daya manusia adalah orang - orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan instansi.

Pada dasarnya instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja instansi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing instansi. Hanya instansi yang memiliki daya saing tinggi yang akan tetap eksis dalam era kompetitif ini. Instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Perubahan ini terjadi di lingkungan instansi, baik internal maupun eksternal akan membawa konsekuensi logis kepada perubahan sumber daya manusia pengelola instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan agar kinerja maksimal pegawai dalam sebuah organisasi dapat dicapai dengan baik sehingga dapat menjaga kelangsungan kehidupan organisasi dimasa mendatang.

Instansi dengan kinerja tinggi akan terjadi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia instansi, yang terdiri dari direktur, para manajer, administrasi, marketing, bagian produksi dan pegawai

lainnya yang berkinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja yang sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan didalam organisasi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi, yang antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan dan disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan serta teknik – teknik manajerial.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk megambil judul penelitian”*Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.*”

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk ?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Perero) Tbk?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk?

## **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk.
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk.

### **2. Manfaat Penelitian ini adalah :**

#### **a. Manfaat secara teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu pendidikan dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan dan khususnya yang berkaitan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai .

#### **1) Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan yang ada di lapangan, sehingga penulis harapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis

tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari – hari.

#### **2) Bagi Perguruan Tinggi**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **b. Manfaat secara praktis**

##### **Bagi PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk.**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran – saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para pegawainya sendiri.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Ada beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja internal dari beberapa ahli dibawah ini:

Menurut *George R. Terry (2006:23)* lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut *Mardiana (2005)* “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai berkerja.

Menurut *Sedarmayanti (2009:130)* menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah bkeseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang berkerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut *Agus Ahyari (2006:150)* lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut berkerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan itu

berkerja yang didalamnya terdapat fasilitas – fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau berkerja.

Menurut *Sedarmayanti (2007:21)* menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

#### **a. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, 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 dijadikan sumber dasar sebagai

dasar pemikiran 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 dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut *Alex Nitisemito (2005: 171 – 173)*, instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

*Suyadi prawirosentono (2006: 19 – 21)* yang mengutip pernyataan prof. Myon woo lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen instansi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas pegawai. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme untuk

bersatu dalam organisasi instansi untuk mencapai tujuan.

### **3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan *Sedarmayati (2007:21)* yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- a. Penerangan / cahaya ditempat kerja  
Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu 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.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak

berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh 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 temperature 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 sekitarnya.

d. Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan 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.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan

terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya, alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap 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.

g. 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.



- h. Musik di tempat kerja  
Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.
- i. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).  
Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut *Sedarmayanti (2009:46)* adalah sebagai berikut:
  - a. Penerangan  
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
  - b. Suhu udara  
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
  - c. Suara bising  
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
  - d. Penggunaan warna  
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
  - e. Ruang gerak yang di perlukan  
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
  - f. Kemampuan bekerja  
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
  - g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

### **Kinerja**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Pengertian

kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (*Payaman Simanjuntak, 2006* ).

Menurut *Rivai dan Basri (2008)* pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut *Hasibuan Melayu (2007)* kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut *Wibowo (2006)* mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh

individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Selanjutnya *Mangkunegara (2006 : 9)*, mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut *Umar Husein (2005:104)* “kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan “.

Menurut *Veithzal Rivai (2008:309)* mengemukakan kinerja adalah “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jikky sadeli dan *Bayu Prawira (2006: 78)*,”menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan “.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi

keoada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut *Nawawi (2005:76)* mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya “(a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Didalam manajemen terdapat 3 (tiga) jenis kinerja yang terdiri atas:

a. Kinerja pegawai

Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Proses manajemen kinerja

seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut *system* manajemen kinerja.

c. Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota prganisasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Hani Handoko T (2005)*, menyatakan “pengukuran kinerja adalah memberi umpan balik kepada manajemen dalam bentuk informasi mengenai pelaksanaan suatu rencana dan titik – titik dimana perubahan memerlukan penyesuaian – penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian “.

Adapun aspek – aspek standar kinerja menurut *Prabu Mangkunegara (2005:18)*, terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yaitu:

a. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

b. Aspek kualitatif meliputi:

1. Ketetaoan kerja dan kualitas pekerjaan.
2. Tingkat kemampuandalam bekerja.
3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.\
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

Menurut *Sugiyono (2005:30)*, menyebutkan ada beberapa tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinetja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Apakah output yang dihasilkan telah sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan – perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas kerja yang sudah ada.

2. Target

Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

4. Tanggung jawab

Tanggungjawab merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. tanggung jawab sangat diperlukan. sikap bertanggung jawab sangatlah dibutuhkan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan, seorang

pemimpin yang memimpin dengan penuh tanggung jawab akan berdampak positif bagi instansi maupun pegawainya.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

6. Wawasan

Wawasan merupakan pandangan, pendapat, pengertian dari ilmu pengetahuan yang ada.

7. Kreatifitas

Kreatifitas adalah sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide – ide atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut *Robert L, Mathis dan John H. Jackson (2006:74)*, factor yang mempengaruhi kinerja individu adalah tenaga keberadaan pekerjaan mereka. Motivasi, dukungan yang di terima mereka dari organisasi. Menurut *Mangkunegara (2009:74)*, menyatakan bahwa fakta yang mempengaruhi kinerja antara lain factor kemampuan secara psikologi, kemampuan

(*ability*) pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai harus di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Factor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja memotivasi merupakan kondisi b yang menggerakkan diri pegawai terarah, untuk mencapai tujuan kerja. sikap mental merupakan merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

*David C. Clelland* seperti yang dikutip *Mangkunegara (2009:68)*, berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif prestasi dengan pencapaian kerja. Motif prestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan atau dengan sebaik – baiknya, agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja).

Menurut *Gibson (2008:112)*, ada tiga faktor yang mempengaruhi latar belakang terhadap kinerja yaitu:

a. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan . kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.

b. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lainnya

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) menilai maupun kelompok dalam suatu aktivitas yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh *Winardi (2007)* lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya

lingkungan kerja yang tidak konduktif. Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah – langkah sistematis. Penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengetahui dan menentukan sesuatu yang baru tentang suatu masalah atau fenomena yang terjadi pada suatu objek. Menurut Sugiono (2007:2), metode penelitian adalah cara

ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dibuktikan dan dikembangkan sehingga pada gilirannya suatu pengetahuan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah.

### **1. Tempat Penelitian**

Adapun tempat penelitian dilakukan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta yang beralamat Gedung Wisma Nusantara Lantai 3 Jl.M.H.Thamrin No.59 Jakarta Pusat 10350.

### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian yang diberikan perusahaan untuk mengadakan penelitian pada tanggal 6 Oktober sampai dengan 28 November 2014, guna memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data – data lain yang berkaitan dengan topik – topik penelitian.

### **3. Variabel Penelitian**

a. Variabel bebas (Variabel X ) Dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I.

b. Variabel terikat ( Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Perseo) Tbk SBU Distribusi Wilayah I.

### **4. Sifat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun skripsi bersifat deskriptif kuantitatif yaitu melakukan pembahasan atas permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap masalah lingkungan kerja. Data – data analisis yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif yaitu data – data yang bersifat angka.

### **Metode Penentuan Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiono (2007:55), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I”. Maka populasi penelitian ini adalah para pegawai, seluruh pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta yang berjumlah 50 orang.

Sampel menurut Sugiono (2007:57) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

(Sugiyono, 2007:68). Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 50 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Sumber Data**

Untuk menunjang analisis data penelitian perlu didukung oleh data primer maupun data sekunder. Menurut Sugiyono (2008:107) ada dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengadakan data dengan penelitian terhadap objek yang dilakukan.
- b. Sumber data sekunder yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan – bahan dan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan.

#### **2. Teknik pengumpulan data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi  
teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan atas segala yang di teliti.
- b. Studi dokumentasi  
Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data – data yang ada di penelitian.
- c. Studi kepustakaan

Pengumpulan data yang di peroleh dari kepustakaan seperti membaca buku ilmiah, majalah maupun media yang berhubungan dengan masalah dengan pembahasan penelitian.

daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban – jawaban dari responden.

d. Kuesioner

Adalah metode pengumpulan data melalui jumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada pegawai dan di jawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil jawaban dari 50 responden lingkungan kerja yang terdiri dari 15 pertanyaan, jawaban tersebut kemudian akan dianalisa dengan menggunakan jumlah persentase jawaban semuanya tertuang dan dijelaskan sebagai berikut:

**Jawaban Responden Variabel X (Lingkungan Kerja)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.	11	38	1	0	0
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah.	6	39	1	1	3
3	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.	9	38	3	0	0
4	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.	7	26	16	1	0
5	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda kurang baik.	1	34	15	0	0
6	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman.	2	32	16	0	0
7	Frekuensi tingkat kesalahan anda dalam bekerja karena tidak adanya konsentrasi akibat kebisingan sehingga mempengaruhi pekerjaan anda.	6	29	15	0	0



8	Tempat kerja anda terganggu suara bising sehingga anda tidak dapat bekerja dengan nyaman.	10	27	13	0	0
9	Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi.	2	24	21	3	0
10	Anda sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja.	1	36	13	0	0
11	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja.	3	40	7	0	0
12	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan.	2	28	20	0	0
13	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda.	1	41	8	0	0
14	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik.	2	37	11	0	0
15	Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.	3	39	8	0	0
	Jumlah	66	511	165	5	0
	Presentase	8,8%	68,13%	22,4%	0,67%	0%

Perhitungan:

Jumlah seluruh pertanyaan =66  
+511+168+5+0=750

Seluruh pertanyaan dari beberapa jumlah kuesioner yang menjawab “Sangat setuju” ditabel lalu ditambahkan begitu seterusnya lalu dari hasil seluruhnya, pertanyaan dijumlahkan lalu dibagi 750 (jumlah hasil jawaban) dan dikali 100%.

Sangat setuju =  $\frac{66}{750} \times 100\% = 8,8\%$

Setuju =  $\frac{511}{750} \times 100\% = 68,13\%$

Ragu – ragu =  $\frac{168}{750} \times 100\% = 22,4\%$

Tidak setuju =  $\frac{5}{750} \times 100\% = 0,67\%$

Sangat tidak setuju =  $\frac{0}{750} \times 100\% = 0\%$

Dari data diatas penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai. penulis menyimpulkan demikian disarankan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 50 pegawai dengan 15 pertanyaan yang menjawab “Sangat setuju” sebanyak 66 atau sekitar 8,8% kemudian oleh jawaban “Setuju” sebanyak 511 atau sekitar 68,13% selebihnya yang menyatakan

“Ragu – ragu” sebanyak 168 atau sekitar 22,4%, “Tidak setuju” sebanyak 5 atau sekitar 0,67% dan “Sangat tidak setuju” tidak ada.

Berdasarkan hasil kuesioner dari jawaban “Setuju” sebanyak 511 atau sekitar 68,13% responden menyatakan lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta sudah baik sehingga pegawai dapat

bekerja dengan nyaman dan kondisi ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Hasil jawaban dari 50 responden terhadap kinerja kerja pegawai yang terdiri dari 15 pertanyaan, jawaban tersebut kemudian akan dianalisa dengan menggunakan jumlah persentase jawaban semuanya tertuang dan dijelaskan sebagai berikut:

#### Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	31	12	1	0
2	Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.	4	32	13	1	0
3	Pada umumnya pegawai bertindak jujur dalam melaksanakan tugas - tugasnya.	9	34	7	0	0
4	Pegawai yang ada berpengalaman dibidang pekerjaannya masing – masing.	3	39	8	0	0
5	Pegawai telah bekerja dengan sungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai target yang di tentukan.	15	31	4	0	0
6	Sikap dan prilaku pegawai yang baik dan ramah terhadap sesama dalam organisasi dapat memotivasi kinerja menjadi lebih baik.	2	16	23	8	1
7	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	8	39	3	0	0
8	Kerjasama, saling membantu antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat dan akurat.	6	42	2	0	0

9	Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik.	4	31	13	2	0
10	Dengan memperhatikan hubungan kerja sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.	7	41	2	0	0
11	Para pegawai siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.	11	39	0	0	0
12	Pegawai memiliki tanggung jawab dalam bekerja.	8	29	13	0	0
13	Pegawai dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.	2	22	24	2	0
14	Pegawai memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga sangat membantu pegawai dalam bekerja.	2	43	4	1	0
15	Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.	8	36	4	1	1
	Jumlah	95	505	132	16	2
	Presentase	12,67%	67,33%	17,60%	2,13%	0,27%

Perhitungan :

Jumlah seluruh pertanyaan =

$$95+505+132+16+2=750$$

Seluruh pertanyaan dari beberapa jumlah kuesioner yang menjawab “Sangat setuju” ditabel lalu ditambahkan begitu seterusnya lalu dari hasil seluruhnya, pertanyaan dijumlahkan lalu dibagi 750 (jumlah jawaban) dan dikali 100%.

$$\text{Sangat setuju} = \frac{95}{750} \times 100\% = 12,67\%$$

$$\text{Setuju} = \frac{505}{750} \times 100\% = 67,33\%$$

$$\text{Ragu – ragu} = \frac{132}{750} \times 100\% = 17,60\%$$

$$\text{Tidak setuju} = \frac{16}{750} \times 100\% = 2,13\%$$

$$\text{Sangat t setuju} = \frac{2}{750} \times 100\% = 0,27\%$$

Kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk mendapatkan respon yang sangat baik. Penulis dapat menyimpulkan berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 50 pegawai dengan 15 pertanyaan yang menjawab “Sangat setuju” sebanyak 95 atau sekitar 12,67%, kemudian diikuti jawaban “Setuju” sebanyak 505 atau sekitar 67,33%, selebihnya yang menyatakan “Ragu – ragu” sebanyak 132 atau sekitar 17,60%, “Tidak setuju” sebanyak 16 atau sekitar 2,13% dan “Sangat tidak setuju” sebanyak 2 atau sekitar 0,27%.

Berdasarkan hasil kuesioner dari jawaban “Setuju” sebanyak 505 atau sekitar 67,33% responden menyatakan kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta sudah baik dan kondisi ini menunjukkan kondisi kinerja pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Korelasi Product Moment.**  
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	54	56	2916	3136	3024
2	56	58	3136	3364	3248
3	55	49	3025	2401	2695
4	58	63	3364	3969	3654
5	56	53	3136	2809	2968
6	53	59	2809	3481	3127
7	60	60	3600	3600	3600
8	61	68	3721	4624	4148
9	61	59	3721	3481	3599
10	62	62	3844	3844	3844
11	55	58	3025	3364	3190
12	55	63	3025	3969	3465
13	64	63	4096	3969	4032
14	57	60	3249	3600	3420
15	61	59	3721	3481	3599
16	61	58	3721	3364	3538
17	63	59	3969	3481	3717
18	62	60	3844	3600	3720
19	62	62	3844	3844	3844
20	56	58	3136	3364	3248
21	61	62	3721	3844	3782
22	72	69	5184	4761	4968
23	59	61	3481	3721	3599
24	54	55	2916	3025	2970
25	61	58	3721	3364	3538
26	57	64	3249	4096	3648
27	57	60	3249	3600	3420
28	59	59	3481	3481	3481
29	59	62	3481	3844	3658
30	55	55	3025	3025	3025
31	55	55	3025	3025	3025
32	51	56	2601	3136	2856
33	57	61	3249	3721	3477
34	52	54	2704	2916	2808
35	53	60	2809	3600	3180

36	56	56	3136	3136	3136
37	59	60	3481	3600	3540
38	63	61	3969	3721	3843
39	56	53	3136	2809	2968
40	55	53	3025	2809	2915
41	56	57	3136	3249	3192
42	56	56	3136	3136	3136
43	55	54	3025	2916	2970
44	55	58	3025	3364	3190
45	55	56	3025	3136	3080
46	61	63	3721	3969	3843
47	57	59	3249	3481	3363
48	56	52	3136	2704	2912
49	57	58	3249	3364	3306
50	55	52	3025	2704	2860
Jumlah	2886	2926	167272	172002	169369

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{50.169369 - (2886)(2926)}{\sqrt{\{50.167272 - (2886)^2 \cdot 50.172002 - (2926)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8468450 - 8444436}{\sqrt{8363600 - 8328996.8600100 - 8561476}}$$

$$r_{xy} = \frac{24014}{\sqrt{34604.38624}}$$

$$r_{xy} = \frac{24014}{\sqrt{1336544896}}$$

$$r_{xy} = \frac{24014}{36558,79}$$

$$r_{xy} = 0,66$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang didapat yaitu 0,66 yang berarti ada pengaruh yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Di hitung dengan

menggunakan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,66^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,4356 \times 100\%$$

$$Kd = 43,56\%$$

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar

43,56% sedangkan 56,44% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil perhitungan dari koefisien korelasi perlu diuji untuk mengetahui apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 50 orang maka perlu dilakukan signifikansinya dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

kriteria pengujian:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

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

$$t_{hitung} = \frac{0,66\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,66^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,66\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,4356}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,66.6,93}{\sqrt{0,5644}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,5738}{0,75}$$

$$t_{hitung} = 6,09$$

Sedangkan  $t_{tabel}$  dicari dengan menggunakan rumus berikut:  $t(\alpha; n - 2)$

keterangan :

t = distribusi t

$\alpha$  = taraf kepercayaan

$\alpha$  = 5% (0,5) = signifikan

n = banyaknya responden

2 = banyaknya variabel.

Nilai  $t_{hitung}$  selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) (DK = derajat

kebebasan) = n-2 atau DK = 50-2 = 48, maka diperoleh  $t_{tabel}$  0,284

Menurut Sugiono (2010:135) dai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau dengan kata lain hubungan antara variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikansi yaitu  $6,09 > 0,284$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah melakukan pengamatan dari penelitian terhadap seluruh pegawai di PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta yang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dari berbagai jenjang waktu masa kerja serta bermacam profil responden berbeda – beda terhadap 50 sampel yang telah dijabarkan pada BAB IV beserta pengelolaan beberapa data sampel yang telah dijabarkan dan dituangkan secara statistik maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kondisi lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero)Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif menurut persepsi responden terdapat 41 responden memilih setuju dan hasil perhitungan presentase yang

termasuk kategorin sangat tinggi adalah 68,13% dari total yang diharapkan.

2. Kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta sudah sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif menurut responden terdapat 43 responden memilih setuju dan hasil perhitungan presentase yang termasuk kategori sangat tinggi adalah 67,33% dari total yang diharapkan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan “uji t” di peroleh bahwa  $t_{hitung} = 6,09$  dan setelah dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) ( $DK = \text{derajat kebebasan} = n-2$  atau  $DK = 50 - 2 = 48$  maka diperoleh  $t_{tabel} = 0,284$  atau  $6,09 > 0,284$  artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan)

antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

### Saran

#### 1. Lingkungan Kerja

Penerangan yang terlalu terang yang menimbulkan rasa panas dan gelisah pegawai dalam bekerja, serta sirkulasi udara di tempat kerja dan suasana lingkungan kerja pegawai perlu diperhatikan sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

#### 2. Kinerja Pegawai

Sikap dan perilaku pegawai yang baik dan ramah terhadap sesama serta prestasi kerja pegawai lebih ditingkatkan agar dapat memotivasi kinerja pegawai menjadi lebih baik dan hasil pekerjaan menjadi maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- A. Ahyari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Alex, S, Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Azwar, Saefuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalial Edisi Keenam*, Jakarta, Raja Grafindo
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga.
- Hani Handoko T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 3, Penerbit Ganesa, Yogyakarta 2005.
- Hasibuan, Malayu S. P, Drs. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mardiana,2005, *Manajemen Produksi* , Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Melayu, Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ridwan, 2007, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Rineka Cipta, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Salam, Darma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.



- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*.  
CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.  
Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono,2008, *Statistika Untuk Penelitian*,  
Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama,  
CetakanPertama, Penerbit Kencana,  
Jakarta.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005.  
*Dasar – Dasar Manajemen*.  
Jakarta:Bumi Aksara.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar Husein, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*,  
Penerbit PT. Gramedia Pustaka  
Utama, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT  
Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2007 , *Manajemen Kinerja*,  
Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.  
Jakarta.