

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Empiris Pada Kantor Pelelangan Kekayaan Negara dan Lelang)

Oleh: Suharto, S.E, M.M.

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UM Metro

Abstract

This study aims to determine whether there is a relationship between working environment with employee performance. While the problem is whether there is a positive relationship between works environment with employee performance. The hypothesis proposed in this research is the work environment has a positive relationship with employee performance. Based on the analysis of the work environment has proved a positive relationship with employee performance. This was indicated by the scale Spearman Rank Correlation coefficient of 0.67. This means that employees working environment has a strong relationship and positive employee performance. The size of the coefficient of determination is 0.45. This quantity shows that the variation of changes in employee performance, by 45% due to the variations in the work environment. Whereas the rest, namely 55% caused by other factors that are not observed.

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu instansi vertikal pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kantor wilayah V DJKN Bandar Lampung adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPK NL). Keberadaan Instansi vertikal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 135/PMK.01/2006 tanggal 22 Desember 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang telah diganti dengan Peraturan Menteri Keuangan No. 102/PMK.01/2008.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang ini memiliki tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang yang wilayah operasional yang meliputi 6 Kabupaten / Kota yakni: Kota Metro, Kab. Lampung Tengah, Kab. Lampung Timur, Kab. Lampung Utara, Kab. Way Kanan, dan Kab. Tulang Bawang.

Dalam menunjang kelancaran tugas, salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh KPKNL adalah harus memiliki kualitas kinerja yang baik yang didukung dengan lingkungan k kerja yang baik pula sebagai salah satu faktor penting untuk menciptakan kualitas kinerja yang baik.

Berdasarkan pendapat Anoraga (1992), lingkungan kerja meliputi hubungan kerja sesama pegawai, sarana / prasarana, tata ruang kantor, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, serta kebisingan.

Untuk mengetahui lingkungan kerja KPKNL, berikut ini disajikan data kualitatif dan kuantitatif tentang jumlah dan fungsi masing-masing ruangan.

Ruang Sub Bagian Umum, Lobi, Mushola, Ruang Seksi Piutang Negara, Ruang Berkas,

Tangga, Ruang Kepala Kantor, Toilet Lantai I, Ruang Seksi Pengelolaan Kekayaan Negara, Ruang Kasi Hukum Dan Informasi, Gudang, Ruang Seksi Pelayanan Penilaian, Ruang Seksi Pelayanan Lelang, Ruang Lelang/Aula, Tangga, Ruang Pelaksana Seksi Hukum Dan Informasi, Kamar Mandi LT II Dan Ruang Penyimpanan ATK.

Sekat antar ruangan pada KPKNL menggunakan tembok yang tertutup dengan penghubung pintu yang kecil layaknya rumah tinggal, hal ini pada beberapa pegawai mungkin saja menimbulkan pengaruh karena menghambat koordinasi antar seksi.

Pada Ruang Seksi Piutang Negara dan Ruang Berkas letaknya masing-masing terpisah, padahal berkas-berkas ini secara rutin dilakukan pengolahan oleh seksi Piutang Negara, hal ini juga akan menghambat kinerja pegawai seksi Piutang Negara tersebut.

Pada ruang Hukum dan Informasi terpecah menjadi dua bagian, yaitu antara ruang Kepala Seksi HI dengan Ruang Pelaksana seksi HI. Hal ini tentu menghambat koordinasi antara Kepala Seksi HI dengan para stafnya dan berakibat menurunnya efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Menurut Nawawi (1995), kebisingan merupakan gangguan terhadap pegawai. Dengan adanya kebisingan, konsentrasi dalam bekerja juga akan terganggu. Hal ini kerap terjadi di KPKNL. Selain diskusi para tamu yang sedang berkonsultasi juga sering kali akibat suara mesin genset pada saat listrik dari PLN padam. Suara genset yang keras tentu akan sangat mengganggu setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Seluruh ruang kerja KPKNL sudah menggunakan pendingin ruangan. Hal ini juga menjadi dilema. Tujuan penggunaan pendingin adalah untuk meningkatkan sirkulasi udara, mengurangi rasa pengap, meningkatkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan dan badan lebih sehat. Tetapi di sisi lain, banyak pegawai KPKNL yang perokok. Hal itu sangat mengganggu pegawai yang bukan perokok dan sangat tidak baik bagi kesehatan. Jika diberlakukan aturan dilarang merokok di ruang berpendingin tersebut, maka pegawai yang terbiasa merokok kinerjanya juga akan turun akibat harus sering keluar ruangan.

Menurut As'ad (2003), sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kerja. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja yang tampak dalam situasi kerja sehari-hari. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Pada tahun 2009 Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang secara umum memiliki 5 (lima) kegiatan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bidang Pengurusan Piutang Negara

Hasil Kinerja yang dicapai dalam tahun 2009 oleh KPKNL Metro (2010) dalam bidang pengurusan piutang negara adalah sebagai berikut:

Saldo akhir bulan Desember 2009 menunjukkan bahwa jumlah BKPN sebanyak = 886 yang nilainya = Rp. 41.116.867.400,- Realisasi Pengurusan Piutang Negara mencapai Rp. 1.636.610.810,- atau sebesar 96,27% dari rencana target sebesar Rp. 1.700.000.000,- Sedangkan realisasi Biad sebesar Rp. 112.007.992,- atau 93,34% dari target sebesar Rp. 120.000.000,- Dengan demikian kegiatan tersebut telah dilaksanakan dengan tingkat capaian kelompok indikator inputs 97%, outputs 94,5% dan outcomes 94,5%.

2. Bidang Pelayanan Lelang

Adapun hasil kinerja yang telah dicapai KPKNL Metro tahun 2009 di bidang pelayanan lelang menunjukkan Hasil Bersih dari Pelaksanaan Lelang = Rp. 430.938.850,- Hasil ini adalah 36,83% dari target semula sejumlah = Rp. 1.170.000.000,- Sedangkan untuk Bea Lelang dihasilkan = Rp. 8.534.300,- atau 39,15% dari Rp. 21.800.000,- target semula. Dengan demikian kegiatan tersebut telah dilaksanakan dengan

tingkat capaian kelompok indikator inputs 38%, outputs 37,5%, dan outcomes 37,5%.

3. Bidang Pengelolaan Kekayaan Negara

Pengelolaan Kekayaan Negara dilakukan oleh KPKNL Metro pada tahun 2009 yakni melakukan inventarisasi dan penilaian terhadap Barang Milik / Kekayaan Negara, hasil kinerja kegiatan inventarisasi dan penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Pada tahun 2009, KPKNL Metro telah melakukan inventarisasi dan menilai Asset Barang Milik Kekayaan Negara sebanyak 9 Departemen / Lembaga, 91 Satuan Kerja, 298 Objek Tanah & Bangunan, 1.092 Kendaraan, dan puluhan ribu Barang Inventaris. Sebanyak 3 Departemen (11 Satker) dilaksanakan oleh Kanwil V DJKN, sedangkan 2 sisa Satker akan dilaksanakan tahun 2010 oleh Kantor Pusat DJKN. Capaian hasil ini adalah 98% dari target semula, yang menargetkan 13 Departemen / Lembaga, 104 Satuan Kerja. Dengan demikian kegiatan tersebut telah dilaksanakan dengan tingkat capaian kelompok indikator inputs 95%, outputs 99%, dan outcomes 99%.

4. Bidang Hukum dan Informasi

Kegiatan kinerja yang telah dilakukan oleh KPKNL Metro di bidang pelayanan hukum dan informasi adalah sebagai berikut:

- a. Seksi hukum dan informasi telah melakukan tugas sesuai dengan tupoksi yang telah ada dan kegiatan-kegiatan pelaporan telah berjalan sesuai ketentuan.
- b. Dari segi penanganan perkara, KPKNL Metro masih menangani 3 perkara perdata. Ketiga perkara tersebut merupakan kelanjutan dari perkara yang diajukan oleh KP3N/KP2LN Bandar Lampung (sekarang KPKNL Bandar Lampung) yang penanganan perkaranya diserahkan ke KPKNL Metro. Ketiga perkara tersebut adalah:
 - Perkar Perdata dengan Nomor : 28/Pdt.G/2005/PN.Tk antara KPKNL Metro (Dh. KP2LN) dengan Chandra Kasim selaku pembeli lelang, saat ini dalam tahap kasasi di Mahkamah Agung (MA), dimana dalam putusan Pengadilan Negeri (PN) dan Pengadilan Tinggi (PT) pihak KPKNL (Dh. KP2LN) kalah.
 - Perkar perdata dengan nomor: 47/Pdt.G/2001/PN.Tk antara KPKNL Metro (Dh.KP3N Bandar Lampung) dengan Nyonya Lintrik debitur PT. BRI

(Persero) Tbk. Cabang Metro, saat ini dalam tahap kasasi di Mahkamah Agung (MA), Diana dalam putusan Pengadilan Negeri (PTN) dan Pengadilan Tinggi (PT) pihak KPKNL Metro (Dh. KP3N Bandar Lampung) kalah. Perkara Perdata dengan Nomor: 13/Pdt.G/1999/PN.KB antara KPKNL Metro (Dh.KP3N Bandar Lampung) dengan Herman bin H.A. Syarifudin debitur PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kotabumi; saat ini dalam tahap Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung (MA), dimana dalam putusan Pengadilan Negeri (PN) pihak KPKNL (Dh. KP3N Bandar Lampung) kalah, namun dalam putusan Pengadilan Tinggi (PT) dan Kasasi di Mahkamah Agung pihak KPKNL Metro (Dh. KP3N Bandar Lampung) menang.

5. Bidang Umum (Peningkatan kualitas SDM/Sarana Penunjang)

Dalam rangka melaksanakan tupoksi dan meningkatkan pelayanan, KPKNL Metro telah mengirimkan pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan Latihan (Diklat). Diklat tersebut antara lain: Diklat Penilaian Usaha, Diklat Pengelolaan Kekayaan Negara, Diklat Properti, Diklat Pejabat Lelang, Diklat Penerapan Aplikasi SABMN, IRDA, MAIA, dan SIMAK BMN.

B. Metode Penelitian dan Analisis Data

Untuk mengetahui adanya hubungan antara lingkungan dengan kinerja pegawai dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Rank Spearman (Slamet, 2008), Analisis korelasi Rank Spearman ini merupakan analisis untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antar dua variabel dengan skala pengukuran ordinal. Variabel-variabel yang telah diberikan skor terlebih dahulu dinyatakan dalam peringkat-peringkat, sesuai dengan urutan skornya dari skor terendah sampai dengan skor tertinggi.

Terdapat dua jenis variabel yang akan dilakukan pengujian dalam penelitian ini, yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen merupakan variabel yang faktornya diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan gejala yang diobservasi. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang memberikan reaksi/respons jika dihubungkan dengan variabel independen. Variabel inilah yang faktornya

diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas.

Analisis penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi faktor lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Rumusan hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H1 : Tidak ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Menurut Muhidin & Abdurahman (2007), untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dapat digunakan analisis korelasi. Dan karena penelitian ini menggunakan data ordinal dan berjenjang, maka rumus yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ = koefisien korelasi *Rank Spearman*
 N = jumlah responden
 D_i = Selisih ranking tiap pengamatan

Kriteria pengujian hipotesis:

Ho : diterima bila harga ρ hitung \leq nilai ρ tabel

H1 : ditolak bila harga ρ hitung $>$ nilai ρ tabel

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) maka selanjutnya dihitung menggunakan koefisien determinan, sebagai berikut:

$$R^2 = \rho^2 \times 100\%$$

Keterangan

R^2 = Koefisien determinan

ρ = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

data penelitian ini diperoleh melalui responden, melalui kuesioner yang harus diisi oleh pegawai KPKNL dan kemudian ditabulasikan ke dalam tabel dengan cara memberi skor.

Sebelum dibagikan kepada responden, kuesioner tersebut diuji dulu validitas dan realibilitasnya. Pengertian validitas yaitu suatu ukuran instrumen yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur sesuatu yang tepat sesuai dengan apa yang hendak diukur, (Muhidin & Abdurahman, 2007). Ada dua jenis validitas yaitu validitas logis dan validitas empirik (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini akan digunakan validitas empirik, dimana

sebuah instrumen dikatakan valid bila sudah dibuktikan melalui pengalaman berupa uji coba pada responden yang bukan responden sesungguhnya. Kemudian untuk menentukan validitasnya digunakan formula koefisien korelasi Karl Pearson, sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

x = Lingkungan Kerja

y = Kinerja pegawai

N = Jumlah Responden

Sedangkan reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari suatu alat ukur dari waktu ke waktu, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya. Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (Arikunto, 2002).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right] \text{ dimana } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

α = Koefisien alfa

k = Banyaknya bulir soal

σ_i^2 = varian bulir

σ_t^2 = varian total

N = Jumlah responden

Interpretasi dari koefisien korelasi reliabilitas dapat dikelompokkan menjadi lima kriteria (Arikunto, 2002).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan antara satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan.” (Tjiptono & Santoso, 2002). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah seluruh pegawai KPKNL.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah semacam miniatur (mikrokosmos) dari populasinya” (Tjiptono & Santoso, 2002) Sambas A. Muhidin dan

Maman Abdurahman (2007) mengatakan untuk populasi 10 – 100 orang, sebaiknya sampel diambil 100% dan untuk populasi 100 – 500 orang sampel diambil sebesar 10-15%. Karena penelitian ini menggunakan populasi kurang dari 100, maka sampel diambil seluruh pegawai.

C. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Sebagaimana dikatakan oleh Robert L. & Jackson (2002), bahwa lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

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. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat melakukan penuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.”

Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

“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”.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat

bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), "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).

Menurut Hasibuan (2007), lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembagaan, 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.

a. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), "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.

Menurut Nitisemito, (2000) 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.

Sentoso (2001) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa

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.

2. 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. Berdasarkan pendapat Lloyd & Leslie (2000), suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat di lihat 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 Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- Penerangan/cahaya di tempat kerja
- Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- Sirkulasi udara di tempat kerja
- Kebisingan di tempat kerja
- Getaran mekanis di tempat kerja
- Bau tidak sedap di tempat k kerja
- Tata warna di tempat kerja
- Dekorasi di tempat kerja
- Musik di tempat kerja
- Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan dijelaskan secara rinci masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

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. 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 empat yaitu:

- a. Cahaya langsung.
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur/suhu udara 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. 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.

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, kelembagaan, 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.

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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh 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.

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. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

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 ketiak 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. 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.

7. Aroma di Tempat Kerja

Adanya aroma 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.

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

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. 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 sesuai musik yang diperdengarkan di tempat k kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. 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.

3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian tersebut, penulis akan menggunakan indikator-indikator lingkungan

menurut Sedarmayanti (2001), yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan kerja sesama pegawai
2. Sarana/prasarana
3. Tata ruang kantor
4. Pewarnaan
5. Kebersihan
6. Pertukaran udara
7. Penerangan
8. Musik
9. Kebisingan

2. Pengertian Kinerja

Pengertian dan Pengukuran Kinerja

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2004) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Selanjutnya peneliti juga akan mengemukakan tentang definisi kinerja pegawai menurut Gomes (2003) dalam bukunya yaitu:

“Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Selanjutnya Bernardin & Russesll (1993), mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan dalam bukunya yang berjudul Human Resource Managemen yaitu sebagai berikut:

1. Quantity of Works: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of Works: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. Bob Knowledge: pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativeness: kemurnian ide/gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Cooperation: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Initiative: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Personal Qualities: berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Menurut Sihotang (2007):

Bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari beberapa ukuran penilaian:

1. Kecakapan dan kemampuan melaksanakan tugas.
2. Penampilan setiap karyawan sudah profesional atau belum
3. Kebugaran jasmani dan rohani selama bekerja
4. Cara membuat laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas atasan.
5. Loyalitas pada organisasi dan tugas pekerjaan.

Menurut Pranoto (1999:36) kinerja pegawai akan berjalan lebih efektif bila tujuan-tujuan organisasi, unit-unit yang lebih kecil dan tanggung jawab kerja setiap karyawan semuanya terhubung. Bilamana orang-orang di dalam organisasi memahami bagaimana pekerjaan mereka memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan, semangat dan produktivitas mereka akan meningkat. Sebuah perusahaan dapat menyatukan semua bagiannya

untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Manajemen kerja adalah kunci untuk membuat rangkaian ini terlihat jelas oleh semua orang.

D. Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2002).

Tahapan uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Mengkorelasikan skor-skor yang ada pada tiap-tiap butir yang dimaksud dengan skor total, menggunakan rumus korelasi yaitu:
2. Nilai korelasi hitung yang diperoleh pada tiap butir atau item pertanyaan kemudian dibandingkan dengan nilai korelasi tabel. Jika nilai korelasi yang diperoleh lebih kecil dari nilai korelasi tabel maka item yang bersangkutan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai korelasi tabel maka item yang bersangkutan dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas data menunjukkan tingkat keakurasian yang cukup baik. Pengujian validitas dengan uji homogenitas data antara skor masing-masing butir dengan skor total menunjukkan korelasi yang positif dan tingkat signifikan pada level 0,01. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1.	Faktor lingkungan	0,453 – 0,647	0,000	Valid
2.	Faktor Kinerja	0,471 – 0,581	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2010

Dengan menggunakan rumus korelasi tersebut, 20 pertanyaan yang diajukan pada responden dinyatakan valid seluruhnya, sehingga semua pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh

relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Untuk keperluan penelitian ini, reliabilitas ditunjukkan melalui besarnya nilai Cronbach Alfa lingkungan kerja tergolong cukup dan pertanyaan tentang kinerja pegawai dalam penelitian ini termasuk tinggi.

Adapun data yang diperlukan dalam perhitungan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang sesuai dengan tabel kerja korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

$$N = 29$$

$$d_i = 1.332$$

Selanjutnya data-data tersebut dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi Rank Spearman yang hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$P = 1 - \frac{6 \cdot 1.332^2}{29(29^2 - 1)}$$

Keterangan:

P = koefisien korelasi Rank Spearman

N = Jumlah responden

d_i = selisih ranjing tiap pengamatan

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh p_{hitung} sebesar 0,6719. Selanjutnya terhadap p_{hitung} dilakukan uji hipotesis dengan uji p . Uji p ini dilakukan dengan cara membandingkan p_{hitung} dengan p_{tabel} . Berdasarkan nilai p_{tabel} korelasi Rank Spearman dan tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 0,3705, dan p_{hitung} sebesar 0,6719 maka p_{hitung} ini lebih besar dari p_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang, nilai p_{hitung} tersebut dimasukkan ke dalam rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$R^2 = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien determinan

p = Koefisien korelasi Rank Spearman

dan diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 45,15%. Nilai koefisien determinan ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang adalah sebesar 45,15%, sedangkan sisanya sebesar 54,85% dipengaruhi oleh faktor lain.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data baik secara kualitatif maupun kuantitatif akhirnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut:

1. berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus Rank Spearman diperoleh nilai r hitung sebesar 0,671921. Berdasarkan tabel diketahui nilai r untuk taraf kepercayaan 95% adalah sebesar 0,3705 sehingga analisis korelasi Rank Spearman antara lingkungan dengan kinerja tersebut menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_0) yang diajukan penulis ditolak. Atau dengan kata lain terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang.
2. besarnya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang adalah 45,15% dan sisanya 54,85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.
3. berdasarkan hasil analisis kualitatif, lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang berada dalam kategori cukup baik (34,48% responden) termasuk juga kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang berada dalam kategori cukup baik (37,93% responden).

2. Saran

Mengingat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang maka beberapa upaya yang perlu diperhatikan adalah:

1. Menjaga situasi lingkungan kerja agar tetap kondusif sehingga konsentrasi dalam bekerja tetap terjaga dengan cara meningkatkan faktor-faktor lingkungan kerja yang dalam indikator masih rendah seperti pertukaran udara. Meskipun sudah menggunakan pendingin di setiap ruang kerja tapi banyak pegawai yang tetap merokok di ruangan. Hal ini berakibat bukan kesejukan yang mengurangi kelelahan yang timbul melainkan kepengapan di ruang kerja. Untuk itu, perlu menyediakan ruang khusus untuk merokok.
2. Secara umum kinerja pegawai yang ada di KPKNL, berjalan cukup baik. Hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik. Namun demikian, prestasi tersebut perlu dipertahankan serta ditingkatkan semaksimal mungkin. Terutama pada indikator kinerja pegawai yang masih rendah seperti yaitu penumbuhan prakarsa

kerja dari pegawai. Untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan upaya penumbuhan kepercayaan diri pegawai melalui pembentukan peraturan-peraturan yang lebih detail terkait tupoksi dan pengiriman pegawai pada Diklat-diklat substantif.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian – suatu pendekatan praktek*. Edisi Revisi ke V. Jakarta: Bina Aksara
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumberdaya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- Bernardin, H.J. & Russesll, J.E.A. (1993). *Human Resource Management*. Singapore: Mc Graw Hill, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumberdaya manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP., Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- KPKNL Metro. Kota Metro, (Metro Indonesia), 2010.
- Lloyd, L. Byars & Leslie, W. Rue. (2000). *Human Resource Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 102/PMK.01/2008.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 135/PMK.01/2006.
- Pranoto. (1999). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara (LAN).
- Robert L., Mathis & Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia; Buku 2, alih bahasa*, Salemba Empat. Jakarta.
- Muhidin, Sambas Ali & Abdurahman, Maman. (2007). *Analisis Korelasi, regresi dan jalur dalam penelitian*. Bandung: DV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Slamet, Y. (2008). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sentono, Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjiptono, F. & Santoso, Singgih. (2002). *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.