

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKD KABUPATEN LAHAT**

**Aditya Kusuma**

BKD Kabupaten Lahat, Jl. Kol. Barlian Bandar Jaya Lahat,  
Telepon (0731) 325052

## ***Influence of Work Environment on Personnel Work Performance at Lahat District Civil Service Bureau***

*The reasearch aims at figuring out work environment, personnel performance and the influence of work environment on personnel performance at Lahat District Civil Service Bureau. Based on preliminary research, the writer identified several factors leading to low personnel performance, the most likely of which is the less favorable work environment.*

*The research result shows that the work environment at Lahat District Civil Service Bureau needs to be optimized through maintaining, upgrading, and reorganizing work facilities and infrastructure in ergonomic ways.*

*Key words: work environment, performance, ergonomy*

### **A. LATAR BELAKANG**

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Adapun pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil daerah adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme. Selain itu BKD juga mempunyai tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil.

Tugas yang diemban oleh BKD bukanlah tugas yang ringan. Oleh karena itu memerlukan dukungan yang memadai. Salah satu dukungan yang diharapkan adanya lingkungan kerja yang kondusif. Kondusif dalam konteks ini berarti selaras dengan prinsip-prinsip ergonomi sehingga para pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Namun demikian, kenyataannya hal tersebut sulit terwujud, terutama di lingkungan organisasi pemerintah, karena alasan orientasi hasil kerja pada pelayanan umum, dengan alokasi anggaran yang terbatas, terdapat kecenderungan keberadaan sarana dan prasarana, tidak mendapat perhatian serius.

Kondisi prasarana yang kurang memadai pun terjadi di BKD Kabupaten Lahat. Saat ini BKD Kabupaten Lahat masih menempati ruangan bekas lapangan badminton pada Dinas Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Lahat. Sekretariat Umum, Bidang Diklat, dan Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai menempati bekas lapangan badminton sedangkan Bidang Mutasi dan Bidang Pengembangan menempati ruang bekas gudang Dinas Transmigrasi dan Kependudukan yang berseberangan dengan bekas

lapangan badminton tersebut. Hal tersebut mengakibatkan ruangan yang ditempati tidak memberikan kenyamanan dalam bekerja, peralatan pendukung kerja yang ada tidak mencerminkan standar efisiensi, kesehatan, kenyamanan, desain teknologi, dan efektivitas gerak ketika melakukan aktivitas dan juga terjadi kesulitan dalam mentransfer berkas antar bidang karena ruang yang terpisah, terlebih ketika turun hujan.

Selain itu sarana dan prasarana yang ada di BKD Kabupaten Lahat masih minim dan banyak yang berada dalam keadaan rusak. Sarana dan prasarana yang berada dalam keadaan rusak dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pegawai, dan mengakibatkan mereka merasa jenuh untuk tetap berada di ruangan. Untuk menghilangkan rasa jenuh ini mereka melakukan aktivitas dengan keluar ruangan, sehingga ada sebagian staf yang tidak berada di tempat pada saat dibutuhkan, baik oleh atasannya maupun oleh objek pelayanan.

Kondisi tersebut jika terjadi terus-menerus akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Lahat. Beberapa indikasi yang menunjukkan hal tersebut diantara adalah: (a) beberapa program kerja organisasi tidak dapat diselesaikan tepat waktu; (b) terjadi keterlambatan dalam pembagian SK kenaikan pangkat pada BKD Kabupaten Lahat dan sering terdapat kesalahan dalam pengetikan; (c) cukup banyaknya pegawai yang keluar ruangan pada saat jam kerja sehingga objek pelayanan yang ingin mengurus administrasi kepegawaian sering merasa kecewa.

Dari pengamatan sementara yang penulis lakukan di BKD Kabupaten Lahat, dapat diindikasikan bahwa rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh penyediaan lingkungan kerja yang masih belum optimal. Hal ini dapat penulis kemukakan berdasarkan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang ada, yaitu: (a) ruangan kerja yang masih terbatas, mengakibatkan ruang penyimpanan arsip tidak mampu lagi menampung arsip yang baru, sehingga berkas usulan dari Dinas/Badan/Kantor/Bagian dan Kecamatan lingkup Pemerintah Kabupaten Lahat tertumpuk di atas meja kerja; (b) ruang yang sumpek karena penempatan barang dan peralatan kerja tidak didasari oleh aspek ergonomi; (c) warna dinding ruangan banyak dalam kondisi buram karena sudah lama tidak diganti; (d) suhu dan temperatur udara yang tinggi, terutama pada siang hari karena kurangnya alat pendingin udara/AC dan kipas angin; (e) aroma tempat kerja yang kurang baik karena tidak adanya pewangi ruangan yang dapat menghilangkan aroma yang tidak sedap yang berasal dari sumber bau; (f) tingkat kebisingan yang tinggi karena kantor bersebelahan dengan Jalan Lintas Sumatera; dan (g) sistem kerja yang dilaksanakan tidak mengikuti prosedur alur kerja berdasarkan tata letak.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: "Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kabupaten Lahat?". Beranjak dari pokok permasalahan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (a) memberikan gambaran tentang lingkungan kerja dan kinerja pegawai beserta hambatan-hambatan dan solusinya pada BKD Kabupaten Lahat; dan (b) mengukur besarnya pengaruh dan kontribusi yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Lahat.

## **B. LANDASAN TEORITIS**

Untuk memberikan acuan dan pedoman dalam melakukan penelitian, penulis memaparkan beberapa konsep dan/atau teori, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja.

### **1. Lingkungan Kerja**

Nitisemito (1996: 109) berpendapat bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Selanjutnya Sedarmayanti (1996: 1) berpendapat: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menyelesaikan tugas secara optimal maka keberadaan sarana dan prasarana kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan manusia. Keberadaan lingkungan kerja harus serasi dengan orang di dalam organisasi agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi. Untuk dapat menyesuaikan orang dengan lingkungan kerja maka perlu dilakukan pendekatan ergonomi.

Pengertian ergonomi menurut Bennet (Sedarmayanti, 1996: 1) adalah: "Ilmu penyesuaian peralatan dan perlengkapan kerja dengan kemampuan esensial manusia untuk memperoleh keluaran yang optimum". Selaras dengan pendapat di atas Suma'mur (Sedarmayanti, 1996: 1) menyatakan: "Ergonomi adalah ilmu yang penerapannya berusaha untuk menyesuaikan pekerjaan dengan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya, dengan tujuan mencapai produktivitas dan efisiensi yang setinggi-tingginya melalui pemanfaatan faktor manusia seoptimal-optimalnya". Lebih jauh Sedarmayanti (1996: 1) mengemukakan pengertian tentang ergonomi sebagai berikut: "Ergonomi merupakan suatu bidang ilmu yang sistematis untuk memanfaatkan informasi mengenai sifat, kemampuan, dan keterbatasan manusia untuk merancang suatu sistem kerja, sehingga orang dapat bekerja pada sistem tersebut dengan baik guna mencapai tujuan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan efisien, aman dan nyaman". Dari beberapa pengertian tersebut dapat penulis tarik kesimpulan bahwa ergonomi merupakan bidang ilmu yang bertujuan untuk mendapatkan suatu pengetahuan yang utuh tentang permasalahan-permasalahan interaksi antara manusia dengan teknologi dan produk-produknya sehingga dimungkinkan adanya suatu rancangan sistem manusia dan pemanfaatan teknologi yang optimal sehingga efektivitas dan efisiensi kerja bisa tercapai. Selanjutnya Sedarmayanti (1996: 7) menyatakan bahwa ruang lingkup ergonomi antara lain meliputi: (a) kondisi lingkungan fisik kerja; (b) perancangan sistem kerja; dan (c) tata ruang kantor.

Kondisi lingkungan fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan juga untuk mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan, menurut Siagian (2002: 23) lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain didukung oleh adanya: (1) ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan; (2) penerangan yang cukup, penting dalam mencegah kecelakaan; (3) tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun baik, sehingga menimbulkan nilai estetika; (4) lingkungan kerja yang bersih, yang menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan untuk waktu yang lama; dan (5) lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara, untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan para karyawan.

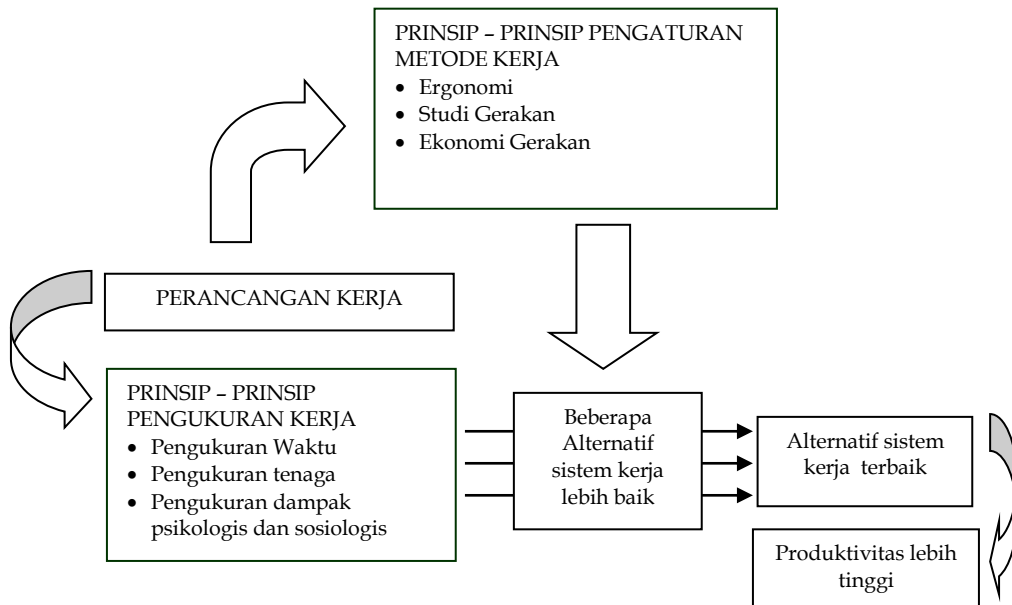
Ketidaksesuaian terhadap lingkungan kerja akan terlihat dalam waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia menurut Sedarmayanti (1996: 23) adalah sebagai berikut: (a) penerangan/cahaya

di tempat kerja; (b) temperatur/suhu udara di tempat kerja; (c) kelembaban di tempat kerja; (d) sirkulasi udara di tempat kerja; dan (e) tata warna di tempat kerja.

Selain kondisi fisik, aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sistem kerja. Untuk dapat merancang sistem kerja yang baik seorang perancang harus dapat membentuk suatu sistem kerja. Faktor tersebut secara garis besar terdiri dari pegawai, mesin, dan peralatan lingkungan kerjanya.

Menurut James A. Apple (Wignjosoebroto, 2003: 72), sistem kerja dimaknai sebagai berikut: “.... the space occupied by a machine or work bench, necessary auxilliary equipment, and the operator; or it may contain a group of smaller or a group of similar machines, and may require more than one operator. Or it may be merely a piece of floor space where an operator works alongside a conveyor, as assembly operator”.

Perancangan sistem kerja berisi prinsip-prinsip pengaturan komponen-komponen sistem kerja untuk mendapatkan alternatif-alternatif sistem kerja yang terbaik. Komponen-komponen sistem kerja diatur sehingga secara bersama-sama berada dalam suatu komposisi yang baik, yaitu yang dapat memberikan efisiensi dan peningkatan kinerja beserta produktivitas yang tinggi. Pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pengaturan terhadap pekerja, bahan, peralatan/perengkapan kerja serta lingkungan kerja fisik dipelajari melalui ilmu ergonomi, studi gerakan kerja, dan studi tentang prinsip-prinsip ekonomi gerakan. Menurut Wignjosoebroto (2003: 15) perancangan kerja terskema dalam gambar berikut ini:



Gambar 1  
Bagan Sistematis dari Langkah-langkah Perancangan Sistem Kerja

Dari gambar tersebut dapat diuraikan bahwa setelah mendapatkan beberapa alternatif metode kerja yang lebih baik, langkah berikutnya adalah memilih satu diantaranya yang terbaik. Proses pemilihan ini bukanlah merupakan sesuatu yang mudah, untuk ini perlu dicari tolok ukur guna menetapkan kriteria mengenai sistem kerja yang terbaik itu. Di sini terdapat tiga kriteria yang dipandang sebagai pengukur yang baik tentang kebaikan suatu sistem kerja, yaitu waktu, tenaga, dampak psikologis dan sosiologis. Artinya suatu sistem kerja akan dinilai baik sekali jika sistem atau metode kerja tersebut memungkinkan

diselesaikan dalam waktu yang tersingkat, tenaga yang diperlukan untuk penyelesaian kerja tersebut sedikit mudah, serta dampak psikologis dan sosiologis yang mungkin ditimbulkan juga sangat minim. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut alternatif-alternatif sistem kerja dibandingkan satu terhadap lainnya. Semakin mudah dan murah (ekonomis) maka akan semakin baik pula sistem kerja yang dirancang. Bagian dari penelitian kerja yang mempelajari cara-cara pengukuran sistem kerja disebut dengan pengukuran kerja. Sedangkan bagian yang mengatur sistem dan metode kerja disebut pengukuran tenaga. Dalam pengukuran kerja akan meliputi teknik-teknik pengukuran waktu, pengukuran tenaga yang dibutuhkan untuk penyelesaian kerja dan pengukuran dampak psikologis dan sosiologi yang timbul.

Keberadaan lingkungan fisik, sarana prasarana kantor, serta sistem kerja tidak akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi jika tidak dilakukan penataan. Oleh karena itu keberadaan lingkungan fisik disesuaikan dengan kondisi pegawai dan sistem kerja diatur berdasarkan alur yang efektif dan efisien maka perlu dilakukan penataan agar tercipta efektivitas dan efisiensi kerja pegawai yang optimal.

Menurut Terry (Sedarmayanti, 1996: 92): "*Office lay out is the determination of space requirement and the detailed utilization of space in order to provide a practical arrangement of the physical factors considered necessary for the execution of office work within reasonable cost*". Sementara itu, Moekijat (1995: 116) mengemukakan perencanaan ruang kantor adalah sebagai berikut: "Perencanaan ruang kantor adalah penentuan susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan pekerjaan kantor dan pengkoordinasian komponen-komponen ini dalam suatu kesatuan yang efisien". Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor merupakan penyusunan seluruh peralatan kantor seperti mesin, dan alat perlengkapan kantor serta perabot pada tempat tertentu sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak guna mencapai efisiensi dalam kerja.

## 2. Kinerja

Kinerja selalu dikaitkan dengan akuntabilitas. Secara umum, akuntabilitas berkenaan dengan sistem "*chek and balances*" kelembagaan dalam suatu sistem administrasi. Akan tetapi menurut Chandler dan Plano (1988: 119): "Akuntabilitas merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang menggunakan otoritas atau kekuasaan dapat dihambat oleh instrumen eksternal dan norma-norma internal". Secara eksternal, akuntabilitas merupakan tanggung jawab terhadap sumberdaya atau otoritas yang diberikan atau diserahkan, seperti akuntabilitas fiskal, akuntabilitas legal, akuntabilitas program, akuntabilitas proses dan akuntabilitas *outcome*. Sedangkan secara internal, akuntabilitas berkenaan dengan pedoman etika, profesional dan praktek dalam menjalankan tanggung jawab yang di serahkan, yang mengatur perilaku individu administrator menurut standard dan idealnya suatu profesi.

Istilah kinerja sendiri merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi". Lembaga Administrasi Negara (Sedarmayanti, 1995: 52) mengungkapkan: "*Perfomance* diterjemahkan menjadi kinerja, yang juga berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja". Hal tersebut sejalan dengan yang di kemukakan oleh Wahyudi (199: 99), yang mengartikan kinerja sebagai: "Hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya termasuk potensi pengembangan". Pendapat tersebut sesuai pula dengan pendapat Bernardin dan Russell (Gomes, 1999: 138) sebagai berikut: "*Performance* (kinerja) merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi suatu periode tertentu". Sedangkan Bernardin et al (Amstrong

& Baron, 1998: 15) merumuskan pengertian kinerja sebagai berikut: "*Performance should be defined as the outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goals of the organization, customer satisfaction, and economic contributions*". (Kinerja dapat di definisikan sebagai unjuk kerja karena hal ini merujuk kepada keterkaitan yang kuat antara strategi pencapaian tujuan organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi). Sementara itu, Irawan (1997: 1) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah terjemahan *performance*, dimana memiliki arti umum yaitu merupakan suatu perbuatan atau prestasi. Dalam konteks khusus pengertian kinerja atau *performance* adalah sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebagai proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan)".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa secara umum kinerja dapat diartikan sebagai bentuk hasil kerja yang ditampilkan atau dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk hasil kerja ini merupakan keluaran dari sebuah proses yang telah dilakukan oleh seseorang.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja pegawai adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Laeham dan Wexley (Sedarmayanti, 1995: 67) sebagai berikut : "...kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*)".

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan tersebut, penulis berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja yang diterapkan di dalam sebuah organisasi adalah hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Kinerja dikatakan optimal jika lembaga (organisasi) tersebut mampu menyusun rencana dan melaksanakannya serta mampu mengatasi kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja tersebut. Walaupun para pakar memberikan batasan-batasan pengertian kinerja yang berbeda, namun pada prinsipnya kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut.

### **3. Penilaian Kinerja Pegawai**

Irawan (1997: 188) berpendapat bahwa penilaian kerja pegawai adalah: "Suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala". Mondy and Noe (Marwansyah dan Mukaram, 2000: 103) mengemukakan penilaian kinerja pegawai sebagai: "Suatu sistem yang formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala unjuk kerja seseorang". Sedangkan menurut Levinson (Marwansyah dan Mukaram, 2000: 103): "Penilaian unjuk kerja pegawai adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang".

Pembicaraan mengenai penilaian kinerja tentu tidak bisa dilepaskan dari kriteria-kriteria yang digunakan. Menurut Maier (As'ad, 1995: 65) yang biasanya digunakan sebagai kriteria penilaian kinerja pegawai adalah "Kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegangnya, absensi dan keselamatan kerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya". Adapun menurut Gomes (1999: 135), aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai adalah: (a) *quantity of work*: yaitu jumlah kerja yang dilakukan

dalam satu periode waktu yang telah ditentukan; (b) *quality of work*: yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (c) *job knowledge*: yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan; (d) *creativities*: yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (e) *cooperation*: yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain; (f) *dependability*, yaitu: dapat dipertanggungjawabkan; (g) *initiative*: yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya; dan (h) *personal quality*: yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi. Sementara itu, Mitchel (Sedarmayanti, 1995: 53) mengatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: (a) *quality of work* (kualitas hasil kerja); (b) *promptness* (ketepatan waktu); (c) *initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan tugas); (d) *capability* (kemampuan dalam menyelesaikan tugas); dan (e) *communication* (kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain).

#### 4. Operasionalisasi Variabel

Dalam praktek penelitian sosial, suatu variabel yang sama dapat mempunyai makna yang berbeda dalam konteks yang berbeda. Agar tidak terjadi kesalahan dalam menetapkan indikator, instrumen, dan data yang akan dikumpulkan, maka perlu diberikan definisi variabel. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yakni variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja.

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas, yakni suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah: (a) sarana yaitu perabot kantor, mesin kantor, dan alat bantu peraga; (b) lingkungan fisik yaitu semua keadaan yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung (pusat kerja, kantor, temperatur, pencahayaan dll); dan (c) sistem kerja yaitu suatu rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan.

Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah pelaksanaan, pencapaian, dan keluaran atau hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan dan rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini masing-masing adalah: (a) *quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (b) *promptness* yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan standar waktu yang telah ditetapkan; (c) *initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya; (d) *capability* (kemampuan) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan serta kemampuan menyelesaikan tugas; dan (e) *communication* (komunikasi) yaitu kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain.

Dengan mengacu pada konsep-konsep yang telah diuraikan sebelumnya, diajukan beberapa pertanyaan sebagai berikut: (1) Bagaimana kondisi lingkungan kerja dan kinerja di BKD Kabupaten Lahat?; (2) Seberapa besar hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat; (3) Seberapa besar tingkat keberartian hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat?; dan (4) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat?

Sedangkan hipotesis penelitian yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

“Jika penataan lingkungan kerja mempertimbangkan aspek ergonomi maka kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat akan meningkat”. Sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Ho  $p = 0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat.

Ha  $p \neq 0$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat.

### C. METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah metode deskriptif yang didukung oleh mekanisme survey. Nazir (1998: 63) mengemukakan pendapatnya mengenai metode deskriptif sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki". Sedangkan dalam kaitannya dengan metode survei, Nazir (1998: 63) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: "Metode survei adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah".

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pejabat kepegawaian dan segenap staf yang ada pada BKD Kabupaten Lahat yang berjumlah 42 orang. Mengingat populasinya hanya berjumlah 42 orang (kurang dari 100), maka dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian populasi atau sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah (1) studi dokumentasi; (2) wawancara; dan (3) penyebaran kuesioner. Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, panduan wawancara, dan panduan studi kepustakaan.

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan bantuan aplikasi program Excel dan SPSS versi 14. Hal ini dilakukan karena penulis melakukan analisis terhadap setiap variabel dimana untuk kepentingan tersebut terdapat perhitungan-perhitungan dengan menggunakan rumus-rumus statistik.

Adapun tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menyeleksi data, langkah ini dimaksudkan untuk memilih dan memperoleh data yang representatif dan dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya, dengan cara memeriksa kuesioner/angket yang telah dikumpulkan dari responden.
2. Mengelompokkan data, yaitu untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden dalam bentuk kategori.
3. Mentabulasi data, yaitu data yang telah dikelompokkan disusun ke dalam tabel induk untuk dianalisis berdasarkan aspek-aspek yang dijadikan variabel penelitian.
4. Melakukan transformasi data, yaitu mengubah data ordinal ke data interval. Hal ini dilakukan karena data yang diperoleh dari penyebaran angket di lapangan adalah data ordinal. Adapun cara yang penulis gunakan untuk mengubah data ordinal ke data interval adalah melalui bantuan aplikasi program SPSS versi 14.

Data yang telah diolah kemudian diukur dan diberi interpretasi sesuai pendapat Sugiyono (2000:74), sebagai berikut:



**TABEL 1**  
**ALTERNATIF JAWABAN**  
**DAN PEMBOBOTAN**

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Analisis data dilakukan terhadap masalah yang diteliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dengan jenis data interval dan skala pengukuran skala Likert. Teknik analisis data dilakukan dengan pengujian hipotesis dengan data yang diperoleh data tanggapan responden.

Dalam penelitian ini data hasil penelitian tiap-tiap indikator diinterpretasikan dengan mengacu pada pendapat Arikunto (2000: 246) tentang kriteria hasil pengukuran sebagai berikut:

**TABEL 2**  
**PERSENTASE DAN**  
**INTERPRETASI**

Persentase	Interpretasi
76% - 100%	Baik
56% - 75,9%	Cukup Baik
40% - 55,9%	Kurang Baik
< 40%	Tidak Baik

Agar instrumen yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan, maka penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas instrumen, dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Adapun cara yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor item dengan total skor variabel dengan rumus, sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Hasil korelas variabel x dan y

n = Jumlah sampel

Sesuai dengan pendapat Masrun (Sugiyono, 1996: 106), syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat valid adalah jika  $r \geq 0,3$ . Jika korelasi butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *split-half* atau teknik belah dua (Arikunto, 1996: 156 - 160) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyajikan alat pengukur pada sejumlah responden dan di uji validitasnya.
2. Membagi item yang valid menjadi belahan yang sama. Dalam hal ini penulis, membelah dua dengan mengelompokkan yang genap dan yang ganjil.
3. Menjumlahkan masing-masing skor item genap dan ganjil sehingga diperoleh skor total item genap dan skor total item ganjil.
4. Mengkorelasikan skor total antara belahan yang satu dengan yang lain dengan

rumus *Korelasi Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

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

Untuk mengetahui koefisien korelasi atau hubungan 2 (dua) variabel yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y, dengan menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Pearson*. Dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 14. Kemudian untuk melihat kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y, penulis menggunakan arti nilai koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 3**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN**  
**INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2003: 149)*

Untuk mengetahui tingkat keberartian hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka digunakan rumus uji signifikasi "t" dengan dibantu program SPSS versi 14. Menurut Sudjana (1987: 369) rumus uji signifikasi "t" yaitu:

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

Kriteria uji menggunakan:

1. Derajat Kebebasan (dk) = N-2
2. Kemudian t<sub>hitung</sub> dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub>, ditentukan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan  $\alpha$  sebesar 5 %.
3. Kriteria pengujian hipotesis :

Tolak H<sub>0</sub> jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>

Terima H<sub>0</sub> jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>

Untuk mengetahui berapa peranan (varians) variabel tertentu terhadap (varians) variabel lain digunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus yang dikemukakan oleh Silalahi, (1999: 314) sebagai berikut:

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

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

D = Besarnya pengaruh variabel X terhadap Y

Terakhir penulis melakukan penghitungan persamaan regresi. Persamaan regresi ini akan digunakan untuk memprediksi seberapa kuat pengaruh antara 2 (dua) variabel setelah dimanipulasi (dirubah-rubah). Rumus yang digunakan dalam persamaan regresi sederhana ini yaitu :

$$Y' = a + bX$$

Y' = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta/bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

#### D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Pada bagian ini diuraikan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Lahat. Pembahasan dalam penulisan skripsi ini mengacu pada pokok permasalahan yang telah dikemukakan yaitu seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Lahat.

##### 1. Hasil Penelitian dan Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator yaitu sarana, lingkungan fisik, dan sistem kerja. Dari kuesioner yang disebarakan kepada para responden, diperoleh data seperti terlihat pada tabel 4 berikut ini.

**TABEL 4**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN**  
**TERHADAP VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

No.	Indikator	Hasil (%)
1.	Sarana	73,51
2.	Lingkungan Fisik	70,44
3.	Sistem Kerja	74,80
Skor rata-rata		72,91

*Sumber data : Hasil penelitian 2007*

Dari tabel tersebut terlihat variasi nilai yang tidak terlalu jauh berbeda antara satu indikator dengan indikator yang lain. Skor yang diperoleh untuk indikator sarana adalah 73,51% dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Jika diinterpretasikan sesuai pendapat Arikunto, maka nilai ini termasuk dalam rentang nilai 56%-75,9% yang berarti cukup/sedang. Artinya, bahwa sarana yang ada pada BKD Kabupaten Lahat sudah cukup baik.

Dari empat item pertanyaan pada indikator sarana, nilai terendah ada pada aspek kursi kerja yang tersedia yaitu 64,88%. Dengan kata lain, kursi kerja yang tersedia selama ini belum memberikan kenyamanan kepada para pegawai.

Hal tersebut didukung hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian TU dan Perlengkapan dimana permasalahannya terletak pada perawatan. Oleh karena itu, yang menyarankan agar diberlakukan aturan internal dalam pemakaian alat-alat/sarana yang ada di BKD Kabupaten Lahat supaya para pegawai yang akan menggunakan sarana tersebut dapat berhati-hati dan menjaga sarana/fasilitas tersebut.

Kemudian, skor yang diperoleh untuk indikator lingkungan fisik adalah 70,44 % dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Apabila diinterpretasikan sesuai pendapat Arikunto, maka nilai ini termasuk dalam rentang 56%-75,9% yang berarti dikategorikan cukup/sedang. Artinya bahwa lingkungan fisik yang ada pada BKD Kabupaten Lahat sudah cukup baik/sedang.

Pada indikator lingkungan fisik nilai terendah adalah ventilasi udara yang kurang tertata dengan baik sehingga menyebabkan sirkulasi udara tidak lancar. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian TU dan Perlengkapan dimana yang bersangkutan menyatakan bahwa lingkungan fisik yang ada di BKD Kabupaten Lahat belum tertata dengan baik. Selain itu, tingkat perhatian pegawai terhadap penataan lingkungan masih kurang.

Sedangkan indikator sistem kerja memperoleh skor 74,80% dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Jika diinterpretasikan sesuai pendapat Arikunto, maka nilai ini termasuk dalam rentang 56%-75,9% yang berarti cukup/sedang. Dengan kata lain, sekalipun belum optimal, sistem kerja yang ada dapat dipahami dan dijalankan oleh para

pegawai.

Dengan memperhatikan ketiga indikator tersebut, maka total skor yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja adalah 72,91% yang apabila dikonsultasikan dengan pendapat Arikunto, maka berada pada kategori cukup baik/ sedang. Berdasarkan hasil analisis data dan wawancara, dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, diperoleh gambaran sebagai berikut: (a) adanya sarana/ fasilitas kerja yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan organisasi; (b) adanya aturan yang jelas mengenai penggunaan dan pemanfaatan sarana/ fasilitas tersebut dalam melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi; dan (c) adanya prosedur dan sistem kerja yang cukup baik dan sesuai dengan kondisi yang ada pada organisasi.

## 2. Hasil Penelitian dan Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai diukur melalui beberapa indikator yaitu tingkat kualitas kerja, waktu, inisiatif, kapabilitas, dan komunikasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dari kuesioner yang disebarakan kepada para responden, diperoleh data seperti terlihat pada tabel 5 berikut ini.

**TABEL 5**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN**  
**TERHADAP VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

No.	Indikator	Hasil (%)
1.	Kualitas Kerja	81,55
2.	Ketepatan Waktu	80,05
3.	Inisiatif	77,57
4	Kemampuan	72,61
5	Komunikasi	74,00
Skor rata-rata		77,15

*Sumber data : Hasil penelitian 2007*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5, seperti halnya variabel lingkungan kerja, variasi skor yang diperoleh masing-masing indikator tidak terlalu jauh berbeda. Indikator kualitas kerja memperoleh skor sebesar 81,55% dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Jika diinterpretasikan sesuai pendapat Arikunto, maka nilai ini termasuk dalam rentang 76%-100% yaitu termasuk dalam kategori baik. Dengan kata lain, kualitas kerja yang ada pada BKD Kabupaten Lahat sudah baik/ optimal.

Sementara itu, skor untuk ketepatan waktu adalah 80,05% dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Apabila diinterpretasikan sesuai pendapat Arikunto, maka nilai ini termasuk dalam rentang 76%-100% yaitu berarti baik. Artinya, pada umumnya para pegawai di Kabupaten Lahat pada umumnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Indikator lain, yaitu inisiatif mendapat skor 77,57% dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Apabila diinterpretasikan sesuai pendapat Arikunto, maka nilai ini termasuk dalam rentang 76%-100% yaitu dikategorikan baik. Artinya, para pegawai di BKD Kabupaten Lahat mempunyai inisiatif kerja yang baik.

Kemudian, skor yang diperoleh dalam untuk indikator kemampuan 72,61% dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Apabila diinterpretasikan sesuai pendapat Arikunto, maka nilai ini termasuk dalam rentang 56%-75,9% yaitu dikategorikan cukup/ sedang. Artinya, kemampuan pegawai di BKD Kabupaten Lahat sudah cukup baik/ sedang.

Indikator terakhir untuk variabel kinerja adalah komunikasi yang mendapat skor 72,61% dari skor maksimal yang mungkin diperoleh. Jika diinterpretasikan sesuai

pendapat Arikunto, nilai tersebut termasuk dalam rentang 56%-75,9% yaitu dikategorikan cukup/sedang. Artinya bahwa komunikasi di lingkungan BKD Kabupaten Lahat sudah cukup baik/sedang. Mengenai komunikasi, Kepala Sub Bagian TU dan Perlengkapan menyatakan bahwa sekalipun terkadang komunikasi mengalami hambatan karena tingginya tingkat perpindahan pegawai yang keluar ataupun masuk ke BKD Kabupaten Lahat, namun hal tersebut masih dapat diminimalisir.

Dengan memperhatikan nilai untuk masing-masing indikator, setelah dilakukan perhitungan, maka nilai kinerja di BKD Kabupaten Lahat adalah 77,15%. Apabila hal ini dikonsultasikan dengan pendapat Arikunto, maka berada pada kategori baik.

Dari hasil wawancara, penulis mendapatkan informasi sebagai berikut: (a) adanya lingkungan kerja yang kondusif, dengan lingkungan fisik yang baik, metode atau sistem kerja yang baik, serta sarana yang memadai dan mendukung aktivitas kerja; (b) adanya kerja sama saling membimbing, mendorong, saling bertukar pengalaman, ketrampilan atau keahlian, mendukung kepada rekan kerja dalam mengatasi berbagai hambatan yang timbul dan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi; dan (c) adanya saling pengertian dalam pemanfaatan sarana kerja yang ada.

### **3. Analisis Korelasi Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai dan Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui keeratan hubungan atau tingkat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai penulis menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 14. Setelah dilakukan perhitungan, hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,636 ( $r = 0,636$ ). Nilai korelasi sebesar 0,636 jika diinterpretasikan dengan daftar interval koefisien korelasi menurut Sugiyono (1999: 149) termasuk kategori "kuat". Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan positif sebesar 0,636 yang dikategorikan kuat. Artinya, jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Selanjutnya, untuk dapat menerima atau menolak hipotesis penelitian yang telah dirumuskan ( $H_0 : r = 0$  dan  $H_a : r \neq 0$ ), dilakukan uji signifikansi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan kedua variabel X dan Y tersebut berarti dan dapat diberlakukan untuk populasi.

Dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 14, diperoleh nilai mutlak  $t_{hitung}$  sebesar 5.215. Sebagai perbandingan, maka perlu dicari nilai  $t_{tabel}$  dengan cara  $dk = n - 2$  ( $42 - 2 = 40$ ) dengan derajat kepercayaan  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel nilai untuk distribusi t pada lampiran diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,684$ .

Berdasarkan kriteria yang digunakan yaitu: jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), karena  $t_{hitung} = 5.215 > t_{tabel} = 1,684$ , maka Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh adalah: "Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat dan pengaruh ini sangat berarti atau signifikan dan berlaku untuk populasi".

Untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penulis melakukan uji determinasi. Dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 14 diperoleh nilai R Square sebesar 0,405. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 40,5% terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat.

Sedangkan untuk mengetahui arah hubungan, dilakukan analisis regresi dengan persamaan:  $Y' = a + b X$  atau  $Y' = 2.677 + 0.415 X$ . Arti dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut: (a) *intercept* atau konstanta sebesar 2.677; dan (b) arah hubungan dan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0.415.

Karena koefisien regresinya positif berarti setiap terdapat peningkatan lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja akan membawa pengaruh yang semakin baik pula terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## **E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Dari seluruh proses analisis data dan juga alur dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat sudah baik, hal ini terlihat dari persentase skor penelitian sebesar 77,15%.

Kedua, sekalipun lingkungan kerja yang ada di BKD Kabupaten Lahat cukup baik, namun masih terdapat hal-hal yang diperkirakan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Misalnya: (a) lingkungan fisik yang belum memenuhi aspek ergonomi; (b) perancangan sistem kerja yang masih belum optimal; dan (c) penataan ruang kantor masih kurang nyaman, yang disebabkan oleh keterbatasan ruangan yang ada.

Ketiga, terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat sebesar 0,636. Jika diinterpretasikan maka hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai kuat, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin baik pula kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat, jadi untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai salah satu upaya penting yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja.

Keempat, berdasarkan uji signifikansi melalui uji t yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung 5.215 sedangkan t tabel 1,684 sehingga t hitung lebih dari t tabel yang berarti menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat, dimana kondisi ini berlaku secara general (umum), artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ini berlaku untuk seluruh populasi, tidak hanya berlaku untuk sampel saja.

Kelima, kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat, sebesar 40,5% artinya bahwa jika terdapat kenaikan 100% terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat, diantaranya disebabkan oleh lingkungan kerja, sedangkan 49,5% yang lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini.

Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis serta kesimpulan yang diambil, maka dapat penulis sarankan hal-hal yang mungkin dapat dilakukan guna lebih mengoptimalkan kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Lahat.

Pertama, melakukan penataan ulang ruang kantor agar tercipta suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Dalam melakukan penataan ruang kantor harus didasarkan pada tata letak lingkungan fisik serta sistem dan prosedur kerja.

Kedua, melakukan perbaikan fasilitas lingkungan fisik kantor seperti melakukan pengukuran tingkat kesilauan sehingga diperoleh cahaya yang sesuai dengan kebutuhan mata. Memberikan fasilitas yang dapat mengatur suhu di dalam ruangan tetap stabil seperti dengan pengadaan AC. Untuk mengurangi kebisingan yang ditimbulkan dari mesin-mesin kantor yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai maka perlu disediakan sekat dengan bahan yang kedap suara. Sekat yang memisahkan tiap bidang seharusnya dibuat sampai ke atas sehingga konsentrasi pegawai tidak akan terganggu oleh suara-suara dari bidang yang lain. Untuk membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman maka dapat diperdengarkan musik-musik yang halus dan lembut dan untuk aroma tempat kerja dapat ditambahkan pewangi ruangan.

Ketiga, agar pegawai dapat bekerja secara optimal maka perlu didukung adanya

perubahan sistem kerja/metode kerja, yang dapat dilaksanakan adalah dengan melakukan perancangan sistem kerja yang baru, untuk mendapatkan alur pekerjaan yang efektif. Oleh karena itu BKD Kabupaten Lahat harus melakukan studi gerakan kerja, agar dapat diperoleh gerakan kerja yang efektif dan efisien. Hasil dari pengukuran metode kerja tersebut digunakan sebagai bahan perbaikan/penyempurnaan terhadap prosedur tetap yang telah dibuat, dari hasil pengukuran maka dapat dilakukan penyederhanaan prosedur tetap yang telah dibuat dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penambahan ruangan karena kondisi ruangan sudah tidak memungkinkan lagi.

Keempat, untuk melakukan penghematan arsip dan agar pengambilan keputusan lebih cepat maka perlu adanya pengoptimalan pemberdayaan program SIMPEG. Dengan program tersebut data seluruh pegawai disimpan dalam soft ware yang dapat dioperasikan secara cepat dan mudah. Dengan program SIMPEG maka berkas yang diminta diserahkan kepada BKD hanya berkas yang akan diserahkan ke BKD Provinsi atau ke Badan Kepegawaian Negara.

Kelima, Kepala BKD perlu melakukan kerja sama dengan Kantor Arsip Daerah, untuk memilih dan memilah arsip yang dianggap sudah tidak diperlukan di BKD, sehingga ruang gerak staf menjadi lebih luas, pegawai akan lebih leluasa dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Keenam, penataan lingkungan kerja harus dilakukan secara simultan, karena antara sarana, lingkungan fisik, dan sistem kerja merupakan satu kesatuan. Dalam menciptakan ruangan kerja yang nyaman tidak bisa hanya dengan memberikan lingkungan fisik saja tetapi tidak memperhatikan sistem kerja dan tidak dilakukan pengadaan dan penataan sarana, maka keberadaan lingkungan fisik menjadi tidak berarti bagi pegawai. Oleh karena itu untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta kinerja pegawai yang optimal maka ruangan kantor harus disediakan fasilitas lingkungan fisik, dilakukan perancangan sistem kerja serta melakukan penataan ruang kantor yang didasarkan pada tata letak fasilitas lingkungan fisik dan alur prosedur atau sistem kerja.

## REFERENSI

- Arikunto S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- As'ad M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Chandler RC. and Jack CP. 1988. *The Public Administration Dictionary: Second Edition*. ABC-CLIO, Santa Barbara-California, Oxford-England.
- Gomes FC. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Irawan P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung: Mandar Maju.
- Nazir M. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito AS. 1996. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Iham Jaya.
- \_\_\_\_\_. (1996), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian SP. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Silalahi U. 1999. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung: Sulita.  
Wignjosoebroto S. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya.