

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

**DIVA SOFYANA YUSRI
(E011191044)**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2023



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Diva Sofyana Yusri (E011191044). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar) Tahun 2023. XVI + 110 Halaman + 1 Gambar + 21 Tabel + 24 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si dan Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si

Penelitian ini bertujuan Untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang telah terdaftar dalam absensi pegawai tahun 2023 yang berjumlah 57 orang. Instrumen pengumpulan data berbasis pada kuesioner yang dibagikan secara langsung. Pada penelitian ini juga menggunakan 2 jenis data berbeda yaitu data primer dan data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan pada lokasi penelitian. Analisis regresi linear sederhana merupakan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta *Unstandardized* sebesar 0,894 dan bernilai positif, serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,485 atau 48,5%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Bapenda Kota Makassar



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Diva Sofyana Yusri (E011191044). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar) in 2023. XVI + 110 Pages + 1 Figure + 21 Tables + 24 Bibliography + Attachments + Supervised by Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si and Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Sc.

This study aims to describe and find out how much influence the work environment has on employee performance at the Regional Revenue Agency Office of Makassar City.

This type of research is a quantitative research. The sample in this study were employees of the Makassar City Regional Revenue Agency who had registered 57 employee absences in 2023. The data collection instrument is based on questionnaires which are distributed directly. This study also uses 2 different types of data, namely premier data and secondary data which are supporting data obtained at the research location. Simple linear regression analysis is the analytical method used in this study to see the effect of the work environment on employee performance.

The results of the study show that the work environment has a positive and significant influence on employee performance with an Unstandardized beta coefficient value of 0.894 and a positive value, as well as a coefficient of determination test result of 0.485 or 48.5%.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, and Bapenda Makassar.



UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diva Sofyana Yusri
NIM : E011191044
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar". Adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 7 Juni 2023

Yang menyatakan,

Divya Sofyana Yusri



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Diva Sofyana Yusri
NIM : E011191044
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 7 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Moh. Thahir Haning, M.Si.
NIP 19570507 198403 1 001

Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si
NIP 19640918 198803 2 001

Mengetahui:
Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,

Prof. Dr. Alwi, M.Si

NIP 19631015 198903 1006



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

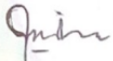

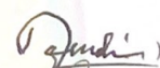
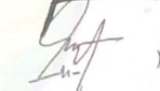
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Diva Sofyana Yusri
NIM : E011191044
Program Studi : Ilmu Administasi Publik
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 7 Juni 2023

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Prof. Dr. M. Thahir Haning, M.Si. ()
Sekertaris : Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.S ()
Anggota : 1. Dr. Nurdin Nara, M.Si ()
2. Irma Aryanti Arif, S.Sos., M.Si ()

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin...., segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, berkah dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi seluruh umat di seluruh dunia.

Berkat izin Allah SWT dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menghadapi tiap cobaan yang mendera tiada henti. Kepada keluarga tercinta, Ayah dan Ibunda tersayang, **Muh. Muiz AF** dan **Indah Riswa Wahyuni** kedua orang tua yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang penuh, menemani setiap proses kuliah hingga saat ini dan terima kasih atas doa yang tiada hentinya untuk saya dalam mejalani kehidupan yang tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Terima kasih untuk segala pengorbanan yang telah Ayah dan Ibu persembahkan untuk saya. Terkhusus Ibu yang selalu menemaniku kemana saja pada saat proses awal kuliah hingga sekarang. Terima kasih kepada kakak-kakak dan adik saya tercinta **Muh. Da'i Aditya, Salsa, Zahra, Aisyah, Assyfa,** dan **Arkan** yang selalu memberi semangat dan berbagi canda tawa. Terima kasih untuk bunda Indah, kakak Ayu, om Adi, dan

om ikhlas yang selalu menyemangati peneliti 😊. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan rasa tulus dan ikhlas kepada :

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf
2. **Prof. Dr. Armin, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh.Tang Abdullah, S. Sos, M.AP** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Prof. Dr. M. Thahir Haning, M.Si** selaku pembimbing I dan **Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si** selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini.
6. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** dan **Irma Ariyanti Arif, S.Sos, M.Si** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Terima kasih atas kritik, saran, dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. Para **dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin**. Terima kasih atas bimbingan, didikan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama perkuliahan, semoga penulis dapat memanfaatkan sebaik mungkin.
8. Seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili, Ibu Cia**) dan staf di Lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.

9. Terima kasih kepada Seluruh **Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih kepada teman seperjuangan **MIRACLE 19** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga cita-cita kita bersama dapat tercapai.
11. Terima kasih kepada **Regita dan Aura** atas bantuan, asupan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Terima kasih kepada **KKN IPTEKS Pangkep 108** atas kebersamaannya, asupan, keseruannya yang telah menghibur penulis selama menjalani status mahasiswa
13. Saya ingin berterima kasih kepada diriku sendiri karena telah berusaha dan belajar sampai bisa menyelesaikan skripsi ini ☺.
14. Dan yang terakhir tak kalah pentingnya semua pihak yang tidak dapat dituliskan namanya satu per satu, yang telah membantu penulisan skripsi dan telah banyak membantu selama ini.

Tiada lain harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berrmanfaat bagi penulis sendiri dan bagi mereka yang membacanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya kepada Allah SWT kita memohon taufik dan hidayahNya serta ganjaran berganda untuk kita sekalian. Aamiin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 7 Juni 2023

Yang menyatakan,

Diva Sofyana Yusri

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I.....	1
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Rumusan Masalah.....	6
I.3. Tujuan Penelitian.....	6
I.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II	7
II.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	7
II.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	8
II.3 Faktor-faktor Yang Mendukung Kualitas Lingkungan Kerja.....	9
II.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	10
II.5 Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
II.6 Indikator-indikator Kinerja Pegawai.....	20
II.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	21
II.8 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai.....	23
II.9 Penelitian Terdahulu.....	25
II.10 Kerangka Konsep.....	26
II.11 Gambar Kerangka Konsep.....	28
BAB III.....	29
III.1 Rancangan Peneliiian.....	29
III.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
III.3 Fokus Penelitian.....	29
III.4 Populasi dan Sampel.....	31
III.4.1 Populasi.....	31
III.4.2 Sampel.....	31
III.5 Teknik/Instrumen Pengumpulan Data.....	32
III.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	32
III.5.1 Instrumen Pengumpulan Data.....	32
III.6 Sumber Data.....	33

III.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	34
III.7.1 Teknik Pengolahan.....	34
III.7.2 Analisis Data.....	34
III.8 Definisi Operasional Variable.....	39
BAB IV	53
IV.1 Badan Pendapatan Daerah. (BAPENDA).....	43
IV.2 Karakteristik Responden.....	43
IV.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
IV.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	45
IV.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
IV.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	47
IV.2.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	48
IV.3 Analisis Deskriptif Variable.....	49
IV.4 Analisis Lingkungan Kerja.....	49
IV.5 Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai.....	56
IV.6 Hasil Uji Instrumen.....	66
IV.6.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	66
IV.6.1.1 Hasil Uji Validitas.....	66
IV.6.1.2 Hasil Uji Realibilitas.....	68
IV.6.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
IV.6.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	68
IV.6.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
IV.7 Analisis Data.....	71
IV.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	71
IV.7.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	73
IV.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
IV.7.4 Hasil Uji Hipotesis (t).....	75
IV.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
BAB V	78
V.1 Kesimpulan.....	78
V.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.4 Kerangka Konsep Penelitian

28

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	38
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel	40
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	47
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV.6	Analisis Statistik Deskriptif Fasilitas Kerja	50
Tabel IV.7	Analisis Statistik Ruang Kerja	51
Tabel IV.8	Analisis Statistik Kebersihan	52
Tabel IV.9	Analisis Statistik Keamanan	53
Tabel IV.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar	55
Tabel IV.11	Analisis Statistik Deskriptif Kualitas	57
Tabel IV.12	Analisis Statistik Deskriptif Efektivitas	58
Tabel IV.13	Analisis Statistik Deskriptif Kuantitas	60
Tabel IV.14	Analisis Statistik Deskriptif Ketepatan Waktu	61
Tabel IV.15	Analisis Statistik Hubungan Antar Karyawan	64
Tabel IV.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar	64
Tabel IV.17	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	69
Tabel IV.18	Analisis Regresi Linier Sederhana	72
Tabel IV.19	Analisis Koefisien Korelasi	73
Tabel IV.20	Koefisien Determinasi	75
Tabel IV.21	Hasil Uji t	75

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Marihhot, 2005: 2).

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi

(2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Sedangkan menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Afandi (2021:86-87) terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain kepribadian, minat kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya organisasi, serta disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019:189-93) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keahlian serta kompetensi yang dimiliki, pengetahuan, pola rancangan kerja, kepribadian, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2015-2019 yaitu Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten sesuai dengan PERMENPAN NO. 14 TAHUN 2015 menjadi salah satu sasaran strategis dalam mengukur kualitas pegawai. Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia yang harus mampu berkontribusi dalam memajukan instansinya, oleh karena itu, untuk menunjang hal tersebut diperlukan lingkungan kerja yang mendukung agar terciptanya keseimbangan di antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan instansi. Keseimbangan ini merupakan kunci utama suatu instansi untuk terus berkembang, Instansi bisa dikatakan berkembang apabila memiliki SDM yang cukup kompeten karena Sumber Daya Manusia sangatlah berkaitan erat dengan

kinerja pegawai dalam suatu instansi (Risma dan Arwiah, 2022). Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik merupakan bagian yang konkret dalam sistem pengukuran kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan.

Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang awalnya baik akan menjadi menurun. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, lingkungan kerja yang kondusif akan memiliki dampak positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Santika, 2021).

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) merupakan salah satu instansi daerah yang tergabung dalam Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar yang bertugas dalam melakukan pemungutan, penagihan dan pengawasan pajak dan retribusi pada daerah Kota Makassar. Bapenda melayani masyarakat yang ingin membayar pajak yang biasanya disebut dengan wajib pajak, membayar pajak merupakan salah satu kewajiban bagi Warga Negara karena pajak merupakan salah satu sumber bagi negara untuk melakukan pembangunan dan pajak harus dibayarkan dengan tepat waktu. Akan tetapi, fenomena yang terjadi saat ini pada Bapenda Kota Makassar adalah masih banyak pegawai yang sering datang terlambat, menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan bahkan ada beberapa pegawai yang pulang sebelum waktu kerja selesai dengan alasan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, padahal sebagai seorang pegawai diperlukan adanya perhatian dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan oleh atasan. Tentunya, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, mengapa demikian hal ini dikarenakan setiap instansi pemerintah wajib menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga hal ini berpengaruh baik terhadap kondisi fisik dan psikis dari setiap pegawai, apabila lingkungan tempat berkerja dirasa cukup nyaman maka kinerja yang di hasilkan oleh pegawai pun akan lebih meningkat.

Fenomena lainnya yang terjadi berdasarkan hasil observasi pada Bapenda Kota Makassar, seperti fasilitas kantor yang kurang memadai. Beberapa ditemukan, kursi pegawai, meja, serta lemari penyimpanan berkas yang sudah tidak layak pakai, hal ini tentunya mengganggu kenyamanan pegawai. Letak meja

kerja pegawai yang tidak beraturan serta terlalu berdekatan dengan pegawai yang lain mengakibatkan pegawai kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Letak yang kurang efisien tersebut membuat para pegawai lebih sering mengobrol dan tidak sedikit dari pegawai yang malah menghabiskan waktu mereka dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut padahal pekerjaan mereka masih terbengkalai. Bahkan, ada beberapa ruangan kerja yang terlihat kotor, selain itu, juga ada beberapa atap ruangan yang bocor sehingga ketika hujan air masuk ke dalam ruangan membasahi lantai dan ini membuat pemandangan tidak indah karena terlihat banyak wadah untuk menampung air hujan yang menetes dari atap.

Demi memudahkan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka diharapkan adanya persiapan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti fasilitas kantor yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman yang memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Jika pegawai menyenangi lingkungannya, pegawai tersebut akan betah ditempat mereka bekerja untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan aspek yang penting tentunya dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Namun, yang terjadi malah sebaliknya masih terdapat lingkungan kerja yang tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang membahayakan para pegawai sehingga menimbulkan dampak buruk bagi kinerja karyawan. Maka dari itu, setiap instansi pemerintah diharapkan mampu memberikan perlindungan kesehatan, keselamatan serta kondisi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*".

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah "Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?"

I.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian kali ini bertujuan "Untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar".

I.4 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar dan dapat disikapi oleh pihak terkait sehingga terlaksananya standar kinerja pegawai yang telah ditetapkan.

b. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran yang bermanfaat serta memberikan informasi kepada pihak yang terkait mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Lingkungan Kerja

II.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Fieldman, 2003).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Alex dan Nitisemito, 2002). Selain itu kemungkinan ada hal-hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat

dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau-orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut (Handoko, 2003).

II.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja langsung maupun tidak langsung yaitu:

1. Ruang kerja

Ruang kerja merupakan penentuan segala sesuatu yang berkaitan tentang kebutuhan ruangan serta berkaitan dengan penggunaan ruang secara rinci yang berguna untuk menyiapkan susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dibutuhkan oleh pegawai. Kondisi ruang kerja pada BAPENDA Kota Makassar terlihat rapi dan dilengkapi dengan pencahayaan yang memadai dalam bekerja. Selain itu, ruang kerja yang ada di BAPENDA Kota Makassar juga kedap suara sehingga pegawai dapat terhindar dari suara bising yang dihasilkan dari luar gedung BAPENDA Kota Makassar

2. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan oleh pegawai untuk memperlancar serta memudahkan pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja juga berfungsi sebagai alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga dapat digunakan dalam waktu yang lama dan dapat memberikan manfaat dalam waktu lama. Ruang kerja BAPENDA Kota Makassar dilengkapi dengan berbagai fasilitas tidak hanya berupa peralatan kantor seperti komputer dan printer tapi juga peralatan penunjang seperti pendingin ruangan, lemari berkas, serta meja. Peralatan tersebut membantu dalam meningkatkan kenyamanan pegawai BAPENDA Kota Makassar

3. Keamanan

Kemanan lingkungan kerja merupakan hal yang perlu untuk diperhatikan. Upaya yang dilakukan dalam menjaga keamanan lingkungan kerja adalah dengan memberikan alat perlindungan dalam bekerja, selain itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman diperlukan satuan pengamanan khusus yang bertugas untuk menjaga keamanan lingkungan kerja. Begitupula yang ada di gedung BAPENDA Kota Makassar dimana terdapat CCTV di tiap sudut ruangan dan Satuan Pengamanan yang ada dipintu masuk gedung dan disekitaran wilayah parker gedung BAPENDA Kota Makassar. Prosedur pengamanan tingkat dasar tersebut diberlakukan guna meminimalisir terjadinya tindakan kriminal pada wilayah kantor Bapenda Kota Makassar dan juga dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja

4. Kebersihan

Kondisi lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kualitas serta produktivitas kerja pegawai. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kualitas kondisi kerja adalah dengan menjaga kebersihan lingkungan kerja. Ruang kerja merupakan tempat karyawan menghabiskan waktu untuk bekerja setiap hari sehingga kebersihan serta kenyamanan lingkungan kerja harus terjaga. Dengan lingkungan kerja yang bersih dan sehat dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Pada wilayah kantor BAPENDA Kota Makassar terdapat petugas kebersihan untuk menjamin kebersihan ruangan kerja bahkan toilet. Sebagai tambahan, kantor BAPENDA Kota Makassar juga dilengkapi dengan berbagai peralatan kebersihan dan pengharum ruangan untuk mempermudah proses pembersihan ruangan.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 1994: 192). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa

indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

II.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011: 27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

II. 1.4 Faktor-Faktor Yang Mendukung Kualitas Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Handoko, 2003):

a) Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

II.1.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

- a) Lingkungan Kerja Fisik. Indikator lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan; (7) Tata ruang (Sedarmayanti, 2011).

1. Pewarnaan.

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat- alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Menurut Nitisemito (1996: 110), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak

sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane (Badri, 2006: 214), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat diatas Liang Gie (1996: 216) menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Menurut Nitisemito (1996: 110), warna mempunyai sifat yang bebedabeda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut: (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana; (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna

hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

2. Kebersihan.

Lingkungan Kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (1996: 10), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

3. Penerangan.

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian dalam bekerja. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang

akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006: 208). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2006: 208).

4. Pertukaran udara yang cukup.

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena ventilasi udara yang cukup akan memberikan kesehatan bagi karyawan. Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 1996: 193). Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 m² (Badri, 2006: 220).

Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, Air condition (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan

maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan (Liang Gie, 1996: 115). AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Badri, 2006: 220).

Pada suatu lingkungan kerja tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dll. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara yang menurut Badri (2006: 219) disebut off-gas (bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan). Menurut Damanto dan Richter (Badri, 2006: 219), kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan Sick Building Syndrome (sindrome gedung sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika karyawan menghirupnya.

Menurut perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu American Society of Heating and Ventilating Engineering (Liang Gie, 1996: 219), menyatakan bahwa syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman bagi sebagian karyawan ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celcius dan mempunyai kelembaban udara 45%. Menurut Quible (Badri, 2006: 220), kelembaban udara yang ideal antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi para karyawan.

5. Jaminan terhadap keamanan.

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan dan keamanan akan keselamatan sehingga akan mendorong karyawan bekerja. Keamanan disini menurut Nitisemito (1996: 116), dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegalisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

Menurut Badri (2006 : 223), keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006: 223): (1) Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) Penggunaan pengamanan komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan

misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relati sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor; (5) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

6. Kebisingan.

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan pada saat bekerja. Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006:

216), kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius.

Menurut Badri (2006: 216), tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil 18 yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desible. Maksimum desible pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desible sering dipilih. Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut (Badri, 2006: 216).

b) Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik. Adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a) Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

- b) Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c) Keamanan dalam pekerjaan. Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan (Anggreni, 2020).

II.2 Kinerja Pegawai

II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2013), Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Adapun implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Beberapa pengertian kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

- b) Dalam keputusan ketua lembaga administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.
- c) Menurut Mathis dan Jackson (2002) Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Pandangan Byars (dalam Veithzal :2004) bahwa Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan.
- e) Robbins (2003) mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dan interaksi kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja $f = (AXMXO)$. Artinya kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi, dan kesempatan.
- f) Kurisyanto (1991), mendefinisikan kinerja pegawai suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per-jam).
- g) Mangkunegara (2014) mengartikan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

II.2.2 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2015-2019 di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Ada 6 Indikator Kinerja Pegawai yaitu :

- a) Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB),
- b) Peningkatan kelembagaan dan tatalaksana Pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses,
- c) Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis elektronik,
- d) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten,
- e) Meningkatnya akuntabilitas kinerja,
- f) Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Selanjutnya, Menurut Bernardin dan Russel (dalam Rosmaini dan Hasrudy, 2019) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain:

- a) Kualitas (Quality) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna,
- b) Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan,
- c) Ketepatan waktu (Timelines) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan

waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain,

- d) Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada,
- e) Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

II.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Newstrom (2007) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pegawai adalah kondisi fisik, dimana yang didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat ditempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi music, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan. Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja Menurut Kasmir (2016) :

- a) Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan

dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b) Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rancangan Kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e) Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya Kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya Organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-

kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

- i) Kepuasan Kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j) Lingkungan kerja disekitar. Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

II.2.4 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut :

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- f) Rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
- b) Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- h) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

II.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aliyyah Fauziyyah (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang	Lingkungan kerja dan komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang sudah baik dan efektif sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Rizal Nabawai (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

		Perumahan Kabupaten Tamiang	Rakyat Aceh	Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
3	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pataya Raya Semarang		Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

II.4 Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, landasan teori lingkungan kerja yang digunakan peneliti adalah Menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a) Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

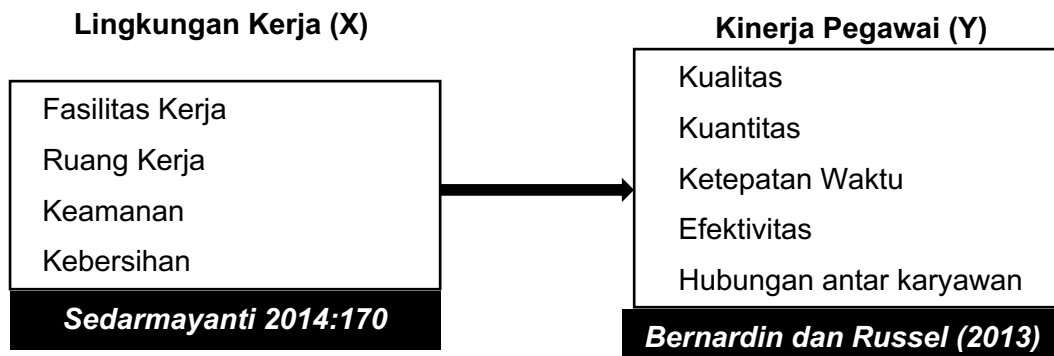
b) Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

Indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai menurut Bernardin dan Russel (2013) ada 5 (lima) indikator yaitu:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antar perorangan (*Interpersonal Impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

II.4 Gambar Kerangka Konsep

Gambar II.4 Kerangka Konsep Penelitian



II.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empirik (Narbuko dan Achmad, 2018).

H_{01} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah, Kota Makassar.

H_{a1} : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah, Kota Makassar.

H_{02} : Lingkungan Kerja tidak memiliki korelasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah, Kota Makassar.

H_{a2} : Lingkungan Kerja memiliki korelasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah, Kota Makassar.