

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD PANTI SOSIAL MARSUDI
PUTRA DHARMAPALA INDERALAYA
DINAS SOSIAL PROVINSI
SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh

MUHAMMAD SOLEGAR

01011281419106

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UPTD PANTI SOSIAL MARSUDI PUTRA DHARMAPALA INDERALAYA DINAS
SOSIAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Solegar
NIM : 01011281419106
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal : 26 Februari 2018

Pembimbing skripsi I



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP.195607011985031003

Tanggal : 27 Februari 2018

Pembimbing Skripsi II



Drs. M. Kosasih Zen, M. Si

NIP. 195210031976021001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Solegar
Nim : 01011281419106
Fakultas : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Keuangan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

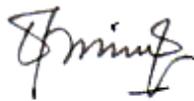
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 19 Maret 2018

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707140984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Solegar

NIM : 01011281419106

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial

Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

Anggota : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 19 Maret 2018

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, Maret 2018



Pembuat Pernyataan

Muhammad Solegar

01011281419106

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt. atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Akhirnya, dengan mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam penyelesaian penulisan ini.

Inderalaya, 19 Maret 2018

Muhammad Solegar
01011281419106

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Oleh:

Muhammad Solegar; Yuliansyah M. Diah; Zunaidah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah 43 responden. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar (12,673) > t_{tabel} (2,019) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05 (0,000 < α 0,05).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707140984031005

ABSTRACT

The Influence of Physical work Environment on the performance of UPTD Social Institution Employees of Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Social Department of South Sumatera Province

By

Muhammad Solegar; Yuliansyah M. Diah; Zunaidah

This study aims to know how much the influence of physical work environment on the performance of UPTD Social Institution Employees of Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Social Department of South Sumatera Province. Physical work environment is all physical circumstances that exist around the workplace that can effect the performance of employees. This research is descriptive research with quantitative approach. The population used was 43 respondents. The result of this study indicate that there is the influence between the physical work environment on the performance of UPTD Social Institution employees of Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya. This evidenced from t_{count} the percentage of $(12,673) > t_{table} (2,019)$ with a significance of $0,000$ smaller than $\alpha 0,05$ ($0,000 < \alpha 0,005$).

Keyword : Physical Work Environment, Performance

Confirmed by

Advisor I,

Advisor II,

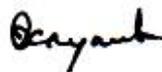


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Chairman Of The Department Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707140984031005

MOTTO

Keterbatasan bukan segalanya hal yang dapat menghalangi kita untuk
menggapai cita- cita, tapi dengan keterbatasan itulah kita akan
mempunyai banyak cerita kelak ketika
kita menikmati kesuksesan

- Muhammad Solegar -

Perjuangan untuk mencapai hari ini akan menjadi rangkaian cerita indah yang akan
engkau sampaikan pada anak cucumu nanti

- Muhammad Solegar -

***Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Skripsi ini saya persembahkan untuk :***

Ayah dan Ibu tercinta
Keluarga Besar
Teman- temanku
Almamaterku

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat-Nya, terutama nikmat sehat sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa cahaya islami yang selalu bisa saya nikmati sampai saat ini.
3. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. Selaku dosen pembimbing utama, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Alm. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si. Selaku dosen pembimbing kedua, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan kebaikan beliau diterima disisi-Nya.
5. Kedua orang tua saya (Bapak Amriadi dan Ibu Yus) yang tak pernah lelah berjuang siang dan malam memberikan yang terbaik untuk saya, memberikan kepercayaan penuh serta telah menumpuhkan harapan penuh demikesuksesan saya. Semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat-Nya kepada beliau.
6. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
7. Prof. Dr. Taufiq Marwah, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

8. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
9. Welly Nailis, S.E. M.M. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
10. Drs. H. Ahmad Widad, M.S.C. Selaku Dosen Pembimbing Akademik
11. Dosen pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi.
12. Pimpinan perpustakaan Universitas Sriwijaya yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Keluarga besar Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya yang telah bersedia memberikan informasi dalam melengkapi data-data yang terkait dengan penelitian penulis.
14. Kakak- kakakku Tercinta Eva Herlina, Eli Aini, Aditya Wardana, Mashudi, Rika dan Pisna Maladewi, yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Adikku tercinta, Afrul Rozi yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Keponakkanku tercinta, Nesa Anjani, Gita Anggi Arlina, Micky Aditya, Neisyia Pariska, Anggi Ardita Pradiba, Arka Pajri dan Natasya Pariska yang selalu membuat saya bersemangat dalam penyusunan skripsi ini.
17. Sahabatku Ismail Marzuki, Satrio Virgo, M. A. Hakim Jauhari, Angga Pratama Putra, Iluh Desi Ardianti, Refani Sepernanda, Romadji Arianda,

Mafazan Maqdhah, Sufirna, Uswatun, Rizkal, Ahmad Qusyairi yang senantiasa membantu dan menasehati saya dalam penyusunan skripsi ini.

18. Semua teman-teman angkatan 2014, kakak, adik-adik di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
19. Keluarga besar B.O. Entrepreneur In Team (EIT) FE Unsri yang telah memberikan banyak pengalaman berorganisasi dalam membantu proses belajar dan penyusunan skripsi ini.
20. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) FE Unsri
21. Kak Helmi Putra Ahmad dan Mbak Hambarwati selaku admin jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Kampus Inderalaya
22. Terima kasih kepada Almamater saya Universitas Sriwijaya dengan segala kenangan dan pengalaman yang tak akan terlupakan. Terima kasih atas perjalanan selama ini. Saya bangga menjadi mahasiswa Universitas Sriwijaya.

Inderalaya, 19 Maret 2018

Penulis,

Muhammad Solegar
01011281419106

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Solegar
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Pagar Kaya, 30 Oktober 1994
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun I Desa Layan Kecamatan Sungai Keruh
Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera
Selatan
Alamat Email : muhammadsolegar132@gmail.com

Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD N 2 Pagar Kaya
SLTP : SMP N 6 unggul Sekayu
SLTA : SMK N 3 Model Sekayu (Tata Boga)
Pengalaman Organisasi : 1. Kadept Operasional BO. Entrepreneur InTeam
(EIT) Fe Unsri 2015
2. Kadept HRD BO. Entrepreneur InTeam
(EIT) Fe Unsri 2016
Penghargaan Prestasi : 1. Penerima Beasiswa Mahasiswa Berprestasi
Pemerintah Daerah Musi Banyuasin
2015/2016

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	ii
MOTTO.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja	13
2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	14
2.2 Kinerja Karyawan.....	17
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	18
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.2.5 Kriteria Penilaian Kinerja	20
2.2.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	21
2.3 Penelitian Terdahulu.....	22
2.4 Alur Pikir	23
2.5 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	25
3.2 Rancangan Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel.....	29
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.7.1 Uji Validitas	31

3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	33
3.8 Pengukuran Variabel	34
3.9 Definisi Operasional Variabel	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Objek Penelitian	37
4.1.2 Visi dan Misi Objek Penelitian	39
4.1.3 Struktur Organisasi	40
4.2 Hasil Penelitian.....	41
4.3 Pengujian Kuisisioner	44
4.3.1 Uji Validitas.....	45
4.3.2 Uji Reliabilitas	48
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	48
4.4.1 Analisis Deskriptif Mengenai Variabel X.....	49
4.4.2 Analisis Deskriptif Mengenai Variabel Y	56
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	64
4.6 Uji Hipotesis	66
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	70
Daftar Pustaka	72
Lampiran-lampiran.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Jumlah Pegawai	4
Tabel 1.2. Data Hasil Observasi Lingkungan Kerja Fisik.....	5
Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Pegawai	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	35
Tabel 4.1. Fasilitas Objek Penelitian.....	39
Tabel 4.2. Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3. Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.4. Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.5. Analisis Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	46
Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	47
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.9. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 1	49
Tabel 4.10. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 2.....	50
Tabel 4.11. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 3	51
Tabel 4.12. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 4.....	51
Tabel 4.13. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 5.....	52
Tabel 4.14. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 6.....	53
Tabel 4.15. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 7.....	53

Tabel 4.16. Jawaban Reponden Mengenai Variabel X Pada Butir 8	54
Tabel 4.17. Kesimpulan Analisis Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	55
Tabel 4.18. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 1	57
Tabel 4.19. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 2	57
Tabel 4.20. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 3	58
Tabel 4.21. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 4	59
Tabel 4.22. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 5	60
Tabel 4.23. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 6	61
Tabel 4.24. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 7	62
Tabel 4.25. Jawaban Reponden Mengenai Variabel Y Pada Butir 8	62
Tabel 4.26. Kesimpulan Analisis Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)	63
Tabel 4.27. Anilis Regresi Variabel X Terhadap Variabel Y	65
Tabel 4.28. Uji- t	66
Tabel 4.29. Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Alur Pikir.....	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisiner Penelitian	74
Lampiran 2 Data Output.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan manusia dalam organisasi atau instansi pemerintah memiliki posisi yang sangat vital. Menurut Robbins (2010) Organisasi adalah penataan sekumpulan orang secara sengaja, guna mencapai tujuan tertentu, sebuah organisasi memiliki tujuan yang terdefinisi, tujuan ini biasanya dituangkan kedalam sasaran-sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi. Karena peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam sebuah organisasi atau institusi pemerintah, maka perlu diperhatikan lingkungan kerjanya. Perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang di masa yang akan datang. Karena itu perlu dilakukan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan diimbangi komunikasi antar individu dalam organisasi tersebut secara terus menerus sehingga kinerja dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih baik. Kinerja sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2

macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memperani dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan kesenangan bagi para karyawan sehingga dapat bersemangat dan memberikan gairah dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan dituntut dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk para karyawannya.

Organisasi dalam menjalankan tugas tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih kepada kinerja. Kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Setiawan dan Kartika (2013), jika kinerja meningkat maka keberhasilan perusahaan mencapai tujuan semakin terbuka lebar, tetapi kinerja yang menurun akan mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja ada kalanya mengalami peningkatan dan penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya dimata masyarakat.

Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) Kinerja adalah perilaku yang diperhatikan oleh semua individu sebagai prestasi yang dihasilkan karyawan.

Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala adalah salah satu unit Pelaksanaan Teknis Dinas Sosial (UPTD) Provinsi Sumatera Selatan yang memberikan bimbingan, pelayanan, dan rehabilitasi sosial yang bersifat preventif, kuratif, rehabilitatif, serta promotif dalam bentuk bimbingan fisik, mental, sosial, pelatihan keterampilan dan bimbingan anak remaja yang berhadapan dengan hukum agar mampu mandiri dan berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat. Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala merupakan salah satu alternatif dari lembaga pemerintah maupun swasta yang memberikan pelayanan sosial kepada anak yang mengalami gangguan perilaku dan emosi serta menjadikannya anak yang berguna dan dapat berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat.

Tabel 1.1.
Data Jumlah Pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala
Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2017

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki- laki	27
2	Perempuan	16
Total		43

Sumber : Sub bagian Tata Usaha UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas sosial Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dengan mendatangi lokasi secara langsung dan berinteraksi bersama pimpinan UPTD Panti Sosial Marsudi

Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan, karyawan serta para muridnya guna bertukar pendapat, berbagi ilmu serta mendengar keluhan kesah dipanti sosial tersebut, selama itu pula penulis mendapat sebuah ide atas beberapa keluhan yang disampaikan terkhusus dari para karyawan diantaranya kehadiran karyawan yang menurun, lingkungan kerja yang bising karena dekat dengan jalan raya dan PT. PLN, bangunan gedung yang sudah usang dan tua, Air Conditioner (AC) rata-rata banyak yang tidak berfungsi, perlengkapan kantor yang kurang memadai, fasilitas asrama banyak yang rusak dan tidak berfungsi, peralatan kesehatan kurang memadai, pencahayaan yang buram, temperatur ruangan yang panas, sirkulasi udara yang kotor, dan tata warna yang kurang menyenangkan. Berikut adalah hasil observasi mengenai indikator lingkungan kerja fisik UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.2.
Data hasil observasi lingkungan kerja fisik UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2017

No	Nama Ruangan	Lampu	AC	Kipas Angin	Ventilasi	Jendela (kaca)	Lemari dokumen	meja	Kursi	Sofa	Temperatur suhu udara	kondisi
1	Ruangan Tata usaha	1	1	Tidak Ada	Ada	2	3	1	4	Tidak Ada	Panas	Buruk
2	Ruang Konsultasi	1	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	2	Tidak Ada	1	3	Tidak Ada	Panas	Baik
3	Poliklinik	2	1	Tidak Ada	Ada	1	1	2	3	Tidak Ada	Dingin	Baik
4	Perpustakaan	2	1	1	Ada	4	4	6	24	Tidak Ada	Panas	Buruk

5	Aula	2	Tidak Ada	4	Ada	8	Tidak Ada	8	32	Tidak Ada	Panas	Buruk
6	Asrama	1	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	2	Tidak Ada	1	2	Tidak Ada	Panas	Baik
7	Rumah Dinas	2	Tidak Ada	1	Ada	4	2	2	4	Tidak Ada	Panas	Baik
8	Mushola	2	Tidak Ada	2	Ada	4	1				Panas	Baik
9	Dapur Umum	2	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	4	Tidak Ada	4	6	Tidak Ada	Panas	Buruk
10	Ruang Makan	2	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	Ada	Tidak Ada	8	24	Tidak Ada	Panas	Buruk
11	Rumah Aman	4	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	2	Tidak Ada	2	4	Tidak Ada	Panas	Baik

Sumber :UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan lingkungan kerja di beberapa ruangan memiliki temperatur udara yang panas karena kurangnya fasilitas seperti *Air Conditioner* (AC) dan kipas angin yang tidak ada di beberapa ruangan. Hal tersebut menyebabkan jam operasional kerja tidak efektif digunakan.

Hampir sepanjang waktu terjadi kebisingan yang cukup tinggi karena lokasinya yang terletak dipinggir jalan raya dan disamping PLN tentu saja hal ini dapat mengganggu kinerja pegawai yang sedang bekerja maupun yang sedang melakukan proses belajar mengajar.

Dengan adanya masalah- masalah diatas menyebabkan penurunan kinerja pegawai setiap tahunnya karena mereka tidak nyaman ditempat kerja yang berdampak pada penurunan semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya para pegawainya pada saat jam istirahat bagi yang berdomisili di Inderalaya sering pulang kerumahnya masing- masing dan saat jam pulang kerja kebanyakan pegawai

pulang lebih awal dari jam pulang semestinya. Hal tersebut dapat mengakibatkan jam kerja tidak digunakan secara efektif, yang seharusnya jam kerja efektif setiap harinya adalah 8 jam per hari bisa saja menjadi 6 jam kerja perharinya.

Tabel 1.3.
Penilaian Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Tahun 2017

Unsur Penilaian Kinerja karyawan (Nilai \leq 50 sampai 100)						
Tahun	Orientasi Pelayanan	Intergritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Total
2015	77	80	77	83	75	78 %
2016	70	71	67	74	73	71 %
2017	67	70	65	73	70	69 %

Sumber : Bagian Kasubag Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala
 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu syarat dalam Usul Kenaikkan Pangkat oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala. Penilaian tersebut dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian prilaku kerja. Bobot nilai dari masing- masing adalah 60% bagi unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 – ke atas : Sangat Baik
- b. 76- 90 : Baik
- c. 61- 75 : Cukup
- d. 51- 60 : Kurang
- e. \leq 50 : Buruk

Tabel 1.3 Menunjukkan penurunan kinerja karyawan dari tahun 2015 sebesar 78% pada tahun 2016 sebesar 71% dan tahun 2017 sebesar 69%.

Bahwasannya Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala menetapkan target pencapaian kinerja sebesar 80- 100 %. Peneliti menganggap penurunan kinerja karyawan antara tahun 2015 dan 2016 sebesar 7% dan 2016 dan 2017 sebesar 2% disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang baik.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai lingkungan kerja fisik di Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial (UPTD) Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan. Untuk itu penulis mengambil judul **“ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian berapa besarkah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya ?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan atau informasi tambahan bagi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala Inderalaya Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan dan pihak yang berkepentingan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Agung Anak, Gde I, Wayang. 2012. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsis Bali”*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6 No.02.
- Andriani, dewi. 2010. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Hasscou Multi Kimindo Sidoarjo”*. Jurnal aplikasi manajemen. Vol. 8 No. 4.Pp-971.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003) .Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hendri, edduar. 2012. *“Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Di Wahana Tata Cabang Palembang”*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol.9 No.03.
- Heryati, Yeti dan Mumuh Muhsin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan* . Bandung: Pustakastia.
- Lewa, Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina daerah operasi hulu bagian barat Cirebon*. Jurnal Manajemen bisnis Vol. 4, No 07
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Moekijat, 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bandar Maju
- Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPEE
- Nurgaheni, Riani. 2015. *“Pengaruh Kepemimpinanan,Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi KasusLuxindo Nusantara Kota Semarang)”*. Diponegoro Journal Of Management Vol.4 No.03.
- Prasetya, Arik. 2014. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.11 No.01.
- Prawirosentono, Suryadi, 2002, *Filosofi baru tentang manajemen mutu terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Riadi, Muchlisin. 2012. "Pengertian jenis manfaat lingkungan kerja". (<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>). Diakses tanggal 20 September 2017
- Riani, 2011. *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2006, *MSDM Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, PT Rajagrafindo, Jakarta.
- Robbins, 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Gramedia.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Tri,Gerry. 2013. "Teknik Pengambilan Sampel dalam Metodologi Penelitian". (<http://gerrytri.blogspot.co.id/2013/06/teknik-pengambilan-sampel-dalam.html>). Diakses Tanggal 4 Oktober 2017.