

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI RAWAS**



Skripsi

GUSTI AYU WULANDARI

01011281520172

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KABUPATEN MUSI RAWAS

Disusun oleh:

Nama : Gusti Ayu Wulandari
NIM : 01011281520172
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

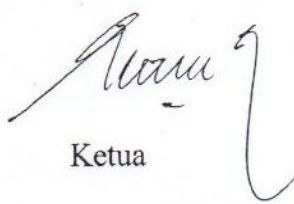
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

: 8 Januari 2018


Ketua


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003

Tanggal

: 5 Desember 2018

Anggota


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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

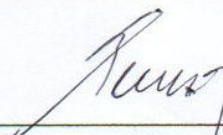

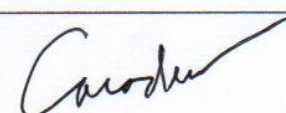
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI RAWAS**

Disusun oleh :

Nama : Gusti Ayu Wulandari
NIM : 01011281520172
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

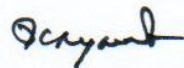
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Januari 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 17 Januari 2019

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Agustina Hanafi, M.B.A NIP: 195708291984032003	
2.	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP: 195105121978031002	
3.	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M NIP: 198104022008011013	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

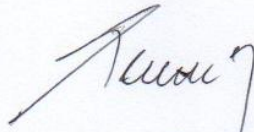
Nama : Gusti Ayu Wulandari
NIM : 01011281520172
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI RAWAS

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

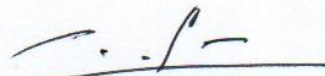
Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003



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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Gusti Ayu Wulandari
NIM : 01011281520172
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas.

Pembimbing :
Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
Tanggal ujian : 15 Januari 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak saya sebutkan sumbernya.

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

Inderalaya, 17 Januari 2019

Pembuat Pernyataan,



Gusti Ayu Wulandari
NIM. 01011281520172

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI RAWAS**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah swt.

Inderalaya, 17 Januari 2019

Gusti Ayu Wulandari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar.”

(Khalifah Umar)

“Memang sulit untuk bersabar, tapi menyia-nyiakan pahala dari sebuah kesabaran itu jauh lebih buruk.”

(Abu Bakar Al-Shiddiq)

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Kedua orang tuaku tercinta

Saudari kandungku

Keluarga besar Alm. Abdullah Noor

Sahabat dan 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 terimakasih kepada :

1. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama jalannya perkuliahan serta dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Taufiq, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, saya bersyukur dapat mengenal beliau, dengan gaya kepemimpinan yang tegas, ramah, perhatian serta nasihat yang beliau berikan.
6. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku dosen pembimbing akademik saya. Terima kasih banyak karena telah memberikan waktu, tenaga, pikiran, ilmu, dan selalu sabar dalam membimbing saya.
7. Terima kasih kepada seluruh Bapak/Ibu dosen, staf dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Terimakasih untuk kedua orang tua penulis (Subagio dan Sundarti), saudari kandung penulis (Devi Ani), serta keluarga besar Alm. Abdullah Noor yang telah memberikan semangat, dukungan moral dan materil, serta doa yang terus dipanjatkan demi kelancaran perkuliahan.
9. Terimakasih untuk teman terdekat penulis Rizki, Ristia, Allora, Dinda, Susandi, Audia, Desti, Aldila, Fatma, Mia, Pipit, Imawan dan lainnya
10. Teman – teman satu jurusan Manajemen angkatan 2015, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu karena kalian semua luar biasa dan kita adalah angkatan paling kompak.
11. Terima kasih kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan riset dan telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

Inderalaya, 17 Januari 2019

Gusti Ayu Wulandari

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI RAWAS

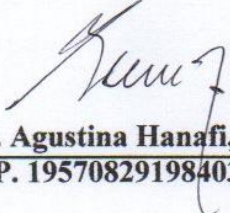
Oleh :

Gusti Ayu Wulandari

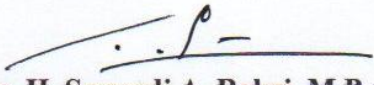
Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 50 orang dan seluruh pegawai tersebut dijadikan responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan dari kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana. Data dalam analisis ini diolah menggunakan program SPSS (*Sould Product Solution Statistic*) versi 25. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja dan Kinerja*

Ketua,

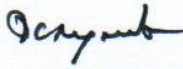

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota,


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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP : 195707141984031005

ABSTRACT
EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN MANPOWER AND TRANSMIGRATION SERVICES
MUSI RAWAS DISTRICT

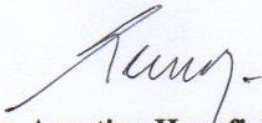
By:

Gusti Ayu Wulandari

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of the work environment on the performance of employees of the Manpower and Transmigration Office of Musi Rawas Regency. The population in this study were all employees at the Manpower and Transmigration Office of Musi Rawas Regency, which numbered 50 people and all the employees were made respondents. The data collection method used in this study is the primary data obtained from the questionnaire. The data analysis method used is a simple linear regression method. The data in this analysis are processed using the SPSS (Mold Product Solution Statistics) program version 25. The results in this study state that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Musi Rawas District Manpower and Transmigration Office.

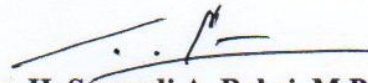
Keywords: *Work Environment and Performance*

Chairperson,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

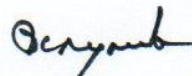
Member,



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

Knowing,

Chairperson of the Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP : 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Gusti Ayu Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/01 Agustus 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : BTN Keban Agung Blok J48 Tanjung Enim
Alamat Email : gustiayuwulandari1@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Negeri 25 Lawang Kidul
SMP : SMP Negeri 2 Lawang Kidul
SMA : SMA Negeri 1 Lawang Kidul
S-1 : Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal : -

Pengalaman Organisasi : IMAJE (Ikatan Mahasiswa Manajemen) dan
Resimen Mahasiswa SAT.601/PSA Universitas
Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRAC	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1.Lingkungan Kerja	10
2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.3. Syarat-Syarat Lingkungan Kerja Kondusif.....	11
2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	12

2.1.5. Kinerja.....	14
2.1.6. Karakteristik Kinerja.....	15
2.1.7. Penilaian Kinerja.....	16
2.1.8. Kegunaan Penilaian Kinerja	16
2.1.9. Indikator Kinerja.....	17
2.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	19
2.3. Penelitian Terdahulu	20
2.4. Kerangka Pikir	22
2.5. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2. Rancangan Penelitian.....	24
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1. Jenis Data	24
3.3.2. Sumber Data.....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4.1. Kuesioner	26
3.4.2. Observasi.....	26
3.5. Populasi dan Sampel	26
3.6. Teknik Analisa Data	27
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	27
3.6.1.1. Uji Validitas.....	27
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.6.2. Uji Statistik	28
3.6.2.1. Uji Regresi Linear Sederhana.....	28
3.6.2.2. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	28
3.6.2.3. Uji t.....	29
3.7. Definisi Operasional	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Hasil Pembahasan	31
4.1.1. Gambaran Umum Profil Responden Penelitian	31
4.1.1.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.1.1.2. Data Responden Berdasarkan Usia	32
4.1.1.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
4.1.1.4. Data Responden Berdasarkan Golongan	34
4.1.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	35
4.1.2.1. Pengujian Validitas.....	35
4.1.2.2. Pengujian Reliabilitas	37
4.1.3. Analisis Frekuensi Variabel Penelitian	38
4.1.3.1. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	37
4.1.3.2. Kesimpulan Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	49
4.1.3.3. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	50
4.1.3.4. Kesimpulan Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.1.4. Hasil Uji Hipotesis	60
4.1.4.1. Pengujian Regresi Linear Sederhana.....	60
4.1.4.2. Pengujian Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.1.4.3. Pengujian Uji t	62
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	63
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	67
 DAFTAR PUSTAKA	 69
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Lingkungan Kerja.....	4
Tabel 1.2 Data Hasil Kinerja.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 4.1 Hasil Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Hasil Data Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	32
Tabel 4.3 Hasil Data Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	33
Tabel 4.4 Hasil Data Responden Berdasarkan Jenis Golongan	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	36
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai	37
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 1	38
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 2	39
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 3	40
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 4	41
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 5	41
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 6	42
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 7	43
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 8	43
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 9	44
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 10	45
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 11	46
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 12	46
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 13	47
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 14	48
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 15	49
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 1	50

Tabel 4.25	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 2	51
Tabel 4.26	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 3	52
Tabel 4.27	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 4	52
Tabel 4.28	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 5	53
Tabel 4.29	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 6	54
Tabel 4.30	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 7	55
Tabel 4.31	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 8	55
Tabel 4.32	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 9	56
Tabel 4.33	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 10	57
Tabel 4.34	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 11	58
Tabel 4.35	Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan 12	59
Tabel 4.36	Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
Tabel 4.37	Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	61
Tabel 4.38	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4.39	Hasil Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Kuesioner Penelitian	71
Hasil Uji SPSS	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan dibutuhkan serta menjadi peran utama di setiap kegiatan suatu organisasi. Pada hakekatnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci sukses yang paling utama dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang bisa dilakukan dengan cara memperhatikan serta mengatur keahlian yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi. Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, sehingga semakin tinggi kualitas yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal agar memberikan hasil dan kontribusi yang positif dalam mengembangkan serta mencapai keberhasilan kinerja pegawai. Tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya lingkungan kerja yang harus tersedia dengan baik dalam organisasi tersebut.

Dalam mencapai hasil kinerja yang diharapkan, tentunya suatu organisasi wajib memberikan serta menyediakan lingkungan kerja yang memadai untuk para pegawai agar pegawai mampu bekerja lebih produktif yang nantinya akan mempengaruhi semangat kerja dari karyawan dengan harapan pekerjaan lebih cepat selesai dengan baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan. Menurut (Ahyari, 2002)

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Oleh sebab itu harus diusahakan lingkungan kerja yang ada menjadi kondusif, nyaman, sehat, serta aman. Dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja seperti itu maka membuat pegawai merasa lebih betah serta senang dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan semangat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakan.

Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang besar dalam mencapai suatu sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Dessler, 1997) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diselesaikan disesuaikan dengan tujuan organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas merupakan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten dan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas antara lain (1) Penyusunan perencanaan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian; (2) Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian; (3) Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian; (4) Pembinaan, koordinasi,

pengendalian, dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan dibidang program, pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial serta pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi; dan (5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang program, pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial serta pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Tugas dan tanggung jawan yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas bukanlah tugas yang ringan. Oleh sebab itu dibutuhkannya dukungan yang memadai, salah satunya dukungan yang diharapkan adalah adanya lingkungan kerja yang kondusif. Kondusif dalam konteks ini berarti selaras dengan prinsip – prinsip dari standar lingkungan kerja dalam organisasi tersebut yang berhubungan antara pegawai dengan lingkungan kerjanya sehingga pegawai merasakan kenyamanan saat melakukan tugasnya. Namun demikian, kenyataan yang ada di lapangan hal tersebut sulit terwujud, terutama dilingkungan organisasi pemerintah, dikarenakan alasan orientasi hasil kerja pada pelayanan umum, dengan alokasi anggaran yang terbatas, terdapat kecenderungan keberadaan sarana dan prasarana, serta tidak mendapat perhatian yang serius. Berikut merupakan penilaian lingkungan kerja dari hasil observasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas.

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas Tahun 2015-2017

Lingkungan Kerja	Keterangan
1) Ruang pegawai (15 ruangan)	Masih Kurang
2) Meja kerja (36 unit)	60% Baik, Kurang terawat dengan baik
3) Kursi (280 unit)	63% Baik, Kurang terawat dengan baik
4) Lemari arsip (12 unit)	Masih Kurang
5) Mushola (Tidak ada)	Tidak Tersedia
6) Penerangan cahaya	Penerangan dikantor cukup baik
7) Sirkulasi udara	Sirkulasi udara di ruangan kurang baik
8) Kebisingan	Tingkat kebisingan di ruangan kurang baik
9) Peraturan kerja	Peraturan kerja yang direalisasikan cukup baik
10) Hubungan pegawai	Kurang baik karena belum terjalin dengan baik hubungan kerja antara atasan dengan pegawai dan hubungan kerja sesama pegawai

Sumber : Sub. Bag. Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas 2015-2017 masih mengalami masalah. Masalah kekurangan ruangan terlebih lagi ruang pegawai yang sempit karena beberapa staf pegawai yang banyak hanya di satu ruangan dan menyebabkan muncul rasa tidak nyaman pada pegawai. Terdapat meja maupun kursi yang kurang memberi kenyamanan bagi pegawai dan kurang terawat dengan baik. Tidak tersedianya mushola sebagai tempat beribadah yang seharusnya disediakan oleh organisasi. Sirkulasi udara dalam ruangan kurang baik karena tidak tersedianya ventilasi udara jika saat lampu padam ruangan akan terasa panas dan nafas terasa sesak. Tingkat kebisingan di tempat kerja kurang baik karena kantor bersebelahan dengan jalan raya dengan tingkat kendaraan yang melintas relatif sering terlebih lagi kendaraan para pengunjung yang berkepentingan setiap hari ke kantor menyebabkan kebisingan sehingga diperlukan ruang kedap suara. Masalah lain juga dirasakan pada lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas menjadi salah satu pemicu kurang optimalnya kinerja pegawai dikarenakan hubungan antar rekan kerja hanya terjalin antar sesama sub bagian maupun sub bidang masing – masing serta hubungan pegawai dengan atasan kurang terjalin dengan baik karena atasan yang jarang hadir di tempat kerja sehingga kurang memberikan perhatian pada bawahannya. Jika atasan kurang memberikan perhatian kepada bawahan, maka akan menyebabkan kurang termotivasinya pegawai dalam melakukan pekerjaan ditambah dengan masalah lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan pada pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya gairah yang berdampak pada kinerja pegawai yang dihasilkan kurang optimal. Salah satu indikasi yang menunjukkan baik atau buruknya kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas juga dapat dilihat dari hasil kinerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sebagai berikut.

Tabel 1.2 Hasil Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas 2015-2017

No	Keterangan	Tujuan	Nilai Kinerja	Penilaian
1.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja	Melaksanakan penyusunan kebijakan, pelaksanaan, pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan fasilitasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang pelatihan dan pemagangan, pembinaan instruktur dan sertifikasi, dan bimbingan dan produktivitas	84,3%	Baik
2.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerja	Melaksanakan penyusunan kebijakan, pelaksanaan, pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan fasilitasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang penempatan tenaga kerja, informasi pasar kerjadan perluasan kesempatan kerja	70%	Cukup baik

3. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan fasilitasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang persyaratan kerja dan jaminan sosial, pengupahan dan kelembagaan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	69,3%	Cukup baik
4. Bidang Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan fasilitasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang penyiapan kawasan dan pelayanan pertanahan transmigrasi, pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana kawasan transmigrasi, dan pengembangan usaha ekonomi dan sosial budaya transmigrasi	82,7%	Baik

Sumber :Sub. Bag. Perencanaan dan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas 2015-2017 belum sepenuhnya tercapai sesuai dengan tujuan dalam organisasi. Pada bidang pelatihan kerja dan produktivitas kerjetelah baik dalam tujuan yang hendak dicapai dengan tingkat nilai kinerjanya sebesar 84,3% dikarenakan dinas beberapa kali telah mengadakan pelatihan bagi calon tenaga kerja terampil melalui Balai Latihan Kerja (BLK). Pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerjatujuan organisasi yang hendak dicapai cukup baik dengan tingkat nilai kinerjanya sebesar 70% dikarenakan penempatan maupun perluasan tenaga kerja yang belum tersebar secara merata sehingga kekurangan tenaga kerja di beberapa tempat terutama kekurangan tenaga kerja yang berkompeten. Pada Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja dan Jaminan Sosial tujuan yang hendak dicapai cukup baik dengan tingkat nilai kinerjanya sebesar 69,3% dikarenakan dinas belum secara optimal membantu masyarakat dalam meningkatkan perekonomian melalui

peningkatkan tenaga kerja. Serta Bidang Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi sudah baik dalam tujuan yang hendak dicapai dengan tingkat nilai kinerjanya sebesar 82,7% terlihat dari meningkatnya infrastruktur yang mendukung mobilitas penduduk. Dengan demikian kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas terbilang cukup baik namun belum optimal dan perlu diperhatikan serta dilakukan pengkajian ulang, dengan kinerja organisasi yang belum optimal akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi terganggu dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Setiap penelitian yang dilakukan pasti terdapat pro dan kontra yang timbul. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menurut (Musyaya, 2013) Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya Vol 2, No 1: Semester Ganjil dengan judul “pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menurut (Lewa, 2005) jurnal edisi khusus *On Human Resources* 2005 ISSN : 1410 - 9018 yang berjudul “pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon” bahwa hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menurut(Widianingrum, 2016) *Diponegoro Journal of Management* volume 5, nomor 4, halaman 1-10ISSN (Online): 2337-3792yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik,Lingkungan KerjaNon Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IVSemarang)”hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menurut(Sari, 2016) *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* Vol 1, No 1 : Semester Genap 2016dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Khusus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah)”hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas, penulis tertarik melakukan penelitian guna mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawasdengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas”.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai lingkungan kerjadan kinerja pegawai. Serta melatih penulis dalam menganalisa suatu masalah dan mencari penyelesaian masalah tersebut. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan variabel penelitian agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai penelitian terdahulu yang relevan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan agar menjadi penentu agar mampu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat mendukung pegawai dalam bekerja. Dengan demikian akan meningkatkan kualitas ataupun hasil kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPP.
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Citraningtyas, Nuridha dan Indi Djastuti. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management, Volume 6 Nomor 4 Hal 1-11 ISSN (Online): 2337-3792*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dewi, Sari Kusuma dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Negeri Surabaya, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Ghofar, Abdul dan Misbahuddin Azzuhri. 2016. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol. 1 No. 2*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2005. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Edisi Khusus On Human Resources, ISSN : 1410 – 9018*. Sleman: Universitas Islam Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moekijat. 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Musyaya, Antonius Adek. 2016. Pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol. 2 No. 1 Semester Genap*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nitisemito. A.S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Robbins. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Dwi Maya. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Khusus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol. 1 No. 1 : Semester Genap*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami Cetakan I*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Cetakan I*. Jakarta: CV.CAPS.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyaningrum, Ayu dan Indi Djastuti. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang. *Diponegoro Journal of Management, Volume 5 Nomor 4 Halaman 1-10 ISSN (Online): 2337-3792*. Semarang: Universitas Diponegoro.