

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN  
LAMPUNG TENGAH**

**Oleh  
RAYHAN JULIANSYAH  
NPM. 17.61.201.0111**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu syarat untuk mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi

pada

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

## ABSTRAK

### ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

**RAYHAN JULIANSYAH**

Permasalahan dalam penelitian ini kinerja pegawai kurang optimal disebabkan karena sarana kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 28 Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja yaitu 7.654 dengan konstanta 1.951 pada  $t_{tabel}$  dengan db 28 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,701 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Signifikansi variabel lingkungan kerja pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Nilai  $R_{square}$  sebesar 0.693 artinya sebesar 69,3% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya 30,7% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja**

**Judul Skripsi** : **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN DAERAH  
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH\**

**Nama Mahasiswa** : **Rayhan Juliansyah**

**No.Pokok Mahasiswa** : **17.61.201.0111**

**Program Studi** : **Manajemen**

**Fakultas** : **Ekonomi**

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Hj. Nur'aeni., M.M.**

**Drs. Fahrizi, M.M.**

**2. Ketua Program Studi Manajemen**

**Nuzleha, S.E., M.Si., M.M.**

## MENGESAHKAN

### I. Tim Penguji

**Ketua** : **Dr.Hj. Nur'aeni, M.M.** (.....)

**Anggota** : **Drs. Fahrizi, M.M.** (.....)

**Penguji Utama: Maristiana Ayu, S.E., M.S.Ak., Akt. CA(.....)**

### 2. Dekan Fakultas Ekonomi

**Dr. Ahiruddin.,S.E., M.M.**  
**NIK. 2112.3496.002**

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 2 Agustus 2021

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Robbil'alamin. Puji Syukur terhadap Allah SWT yang telah memberikan Rahmat Dan hidayahNya. Secara tulus penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Ayahandaku Rafflesmi Maya dan Ibunda Mursidayati yang Atas segala pengorbanannya yang tulus dalam mendidik, membimbing dan mendoakan serta mencurahkan kasih sayangnya.
2. Adikku tersayang Raynaldi Dwi Putra dan Evan Akram Meylano yang senantiasa selalu membantu dan mendukungku sehingga aku dapat menyelesaikan kuliah ini.
3. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

**UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI  
FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rayhan Juliansyah

NPM : 17.61.201.0111

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sungguh –sungguh bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH** adalah saya buat sendiri bukan merupakan plagiat atau salinan skripsi orang lain yang dilindungi hak ciptanya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung atau dianulir segala hak / gelar kesarjanaan saya.

Bandar Lampung, Agustus 2021

Matrai Rp. 10000,-

**Rayhan Juliansyah**

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Rayhan Juliansyah  
Tempat tanggal Lahir : Astra Kestra , 19 Juli 1999  
Agama : Islam  
Alamat : Housing II E256 SIL

### **DATA PENDIDIKAN**

1. SDN 2 Yapindo lulus Tahun 2011
2. MTs Nurul Imam lulus Tahun 2014
3. SMAN 2 Menggala, lulus Tahun 2017
4. Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2021

### **RIWAYAT PEKERJAAN**

2018 - Sekarang : Pegawai Swasta

Bandar Lampung, Agustus 2021

**Rayhan Juliansyah**

**MOTTO**

*Jangan Tengok Ke Belakang jika ingin maju*

*(Rayhan Juliansyah)*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul : **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH\**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung.

Saya menyadari, penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Lina Maulidiana, SH., MH., selaku Rektor Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
2. Bapak Dr. Ahiruddin., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Sang Bumi Ruwa Jurai
3. Ibu Dr. Hj. Nur'aeni., M.M. selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini
4. Bapak Drs. Fahrizi., M.M. ., selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini
5. Maristiana Ayu, S.E., M.S.Ak., Akt. CA selaku Penguji Utama dalam penulisan skripsi ini
6. Ibu Nuzleha, S.E., M.Si., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
7. Terima kasih kepada segenap pegawai Balitbangda Kabupaten Lampung Tengah
8. Civitas Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Aamin.

Bandar Lampung, Agustus 2021

Penulis,

**Rayhan Juliansyah**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Perumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b>	
2.1 Kajian Teori .....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Kinerja.....	16
2.2 Kajian Pustaka.....	23
2.3 Kerangka Berpikir .....	29
2.4 Hipotesis.....	32
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian .....	33
3.2 Variabel Operasional.....	33
3.2.1 Variabel Penelitian .....	33
3.2.2 Operasional Variabel dan Indikator .....	34
3.3 Metode dan Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3.1 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	36

3.4.1	Populasi .....	36
3.4.2	Sampel .....	36
3.5	Alat Analisis.....	37
3.5.1	Uji Validitas.....	38
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.5.3	Regresi Linier Sederhana.....	39
3.5.4	Analisis Koefisien Determinasi .....	40
3.6	Uji Hipotesis .....	40
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah .....	42
4.2	Hasil Penelitian .....	53
4.3	Pembahasan.....	62
 <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	65
5.2	Saran.....	65
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Penelitian- Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	35
Tabel 3. Indikator Reliabilitas .....	39
Tabel 4. Validitas Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 5. Validitas Kinerja .....	54
Tabel 6. Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 7. Reliabilitas Kinerja .....	56
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 10. Hasil Angket Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 11. Hasil Angket Kinerja .....	59
Tabel 12. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	61
Tabel 13. Hasil uji Koefisien Diterminasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Diagram Kerangka Pikir.....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

### **Lampiran**

Lampiran 1 Daftar Kuisisioner

Lampiran 2 Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 Hasil Perhitungan Kuisisioner dengan SPSS

Lampiran 4 Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Tabel R

Lampiran 6 Tabel t

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan kinerja pegawai dan upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai kantor itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan sebuah lingkungan kerja khususnya kantor pemerintahan, karena faktor tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil dan target kerja yang optimal bagi kantor itu sendiri. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya.

Kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung agar dapat bekerja secara optimal. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang optimal berkaitan dengan sumber daya manusia yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Sumber daya manusia sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya

efektivitas organisasi sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumberdaya manusia yang baik pula. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja pegawai diketahui pula tingkat keberhasilan institusi serta dapat dijadikan ukuran peningkatan produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang.

Pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, tidak wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena factor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah organisasi yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Lingkungan kerja yang kondusif tentu memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang pegawai tidak mudah karena dipengaruhi oleh : kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi factor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nuraini (2013:97) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kabupaten Lampung Tengah berupaya dalam mengoptimalkan pencapaian kinerja, Salah satu aspek pencapaian kinerja yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai. Menurut Sedarmayati (2011:51) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagan (2010) 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. Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi instansi/ perusahaan. Keadaan yang mendukung lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat

otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruang atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan keyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Adapun fenomena yang terjadi di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah yakni pendingin udara yang kurang berfungsi sehingga pegawai merasa gerah, instalasi listrik sering terganggu yang berdampak pada terganggunya penyelesaian pekerjaan yang menggunakan komputer dan printer, , kurangnya penerangan didalam ruangan, sirkulasi udara yang pengap dan ruangan kerja yang kotor setiap ruang masih belum tertata rapi, komunikasi dan hubungan antar pegawai kurang kondusif. Semua fenomena-fenomena tersebut dinilai berdampak pada kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai kurang semangat dalam bekerja, menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan dn lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja

dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ **Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kinerja pegawai kurang optimal disebabkan karena sarana kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana tersebut seperti pendingin udara yang kurang berfungsi, instalasi listrik sering terganggu kurangnya penerangan didalam ruangan, sirkulasi udara yang pengap dan ruangan kerja yang kotor
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung disinyalir menjadi kendala pegawai dalam bekerja

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya adalah: **Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah?**

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Untuk mengetahui tolak ukur pemahaman tentang lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah
2. Bagi peneliti dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Bab Pendahuluan terdiri dari unsur :Latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Bab landasan teori terdiri dari Kajian teori, kajian pustaka, kerangka Pemikiran dan perumusan hipotesis

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi objek penelitian, metode penelitian, metode dan teknik pengumpulan data, teknik sampel dan metode analisis

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian mencakup segala sesuatu yang , didiskripsikan berdasarkan hasil penelitian, sedangkan pembahasan berupa membandingkan hasil penelitian sesuai dengan *evidence* (fakta-fakta) yang dikemukakan dalam landasan teori apakah sejalan atau tidak

### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan saran yang disesuaikan dengan manfaat penelitian

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**