

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam prinsip kehidupan, segala sesuatu yang dilakukan tentu ada yang mengatur dan mengelolanya termasuk kehidupan berorganisasi. Dalam organisasi terdapat banyak hal yang mendorong tercapainya sebuah harapan yang diinginkan. Akan tetapi tidak sedikit masalah dan ancaman yang dihadapi, untuk itu perlu adanya manajemen yang mengatur dan mengelola hal tersebut. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah dalam mewujudkan eksistensinya, atau manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai).

Personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai inilah yang merupakan bagian yang sangat penting adanya dalam sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah, tanpa mereka maka bagian yang lainnya akan terhambat, karena mereka merupakan pondasi dan pendorong majunya sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah.

Majunya sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah akan mendongkrak tujuan organisasi untuk meraih keberhasilan. Keberhasilan tersebut dapat dinilai dari kinerja pegawainya.

Penilaian Kinerja Karyawan, Sinambela, dkk (2018), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Acuan tersebut dapat dilihat dengan mengontrol dan mengawasi lingkungan kerja. Menurut Sutrisno dalam penelitian Desi Rahma (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi lokasi kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja.

Menurut Nitisemito dalam penelitian Desi Rahma (2018), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada ditempat kerja yang dapat mendorong para pegawai untuk melakukan kegiatan yang diberikan oleh pemimpinnya dengan baik. Setiap pemimpin yang baik akan mengontrol, mengarahkan, dan terus simpati terhadap situasi kerja pegawainya, baik secara lahiriah maupun batiniah, sehingga pegawai merasa nyaman dan semakin semangat dalam bekerja.

Berkenaan dengan organisasi/lembaga/instansi pemerintah, terkait dengan lingkungan kerjanya maka di Kabupaten Sumbawa Barat memiliki beberapa organisasi/lembaga/instansi pemerintah yang berbeda-beda. Salah satu diantaranya adalah Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.

Pengadilan Agama merupakan salah satu penyelenggara kekuasaan kehakiman yang memberikan layanan hukum bagi rakyat pencari keadilan yang beragama islam mengenai perkara perdata tertentu yang diatur dalam Undang-undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 3 tahun 2006 dan Undang-undang Nomor 50 Tahun 2009. Kekuasaan kehakiman dilingkungan Peradilan Agama dilaksanakan oleh Pengadilan Agama dan Pengadilan Tinggi Agama yang berpuncak pada Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai Pengadilan Negara tertinggi. Seluruh pembinaan baik pembinaan teknis peradilan maupun pembinaan organisasi, administrasi dan keuangan dilakukan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pengadilan Agama merupakan Pengadilan Tingkat Pertama yang bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara-perkara di tingkat pertama di bidang perkawinan, kewarisan, wasiat dan hibah yang dilakukan berdasarkan hukum islam serta waqaf, zakat, infaq dan shadaqah serta ekonomi Syari'ah sebagaimana di atur dalam Pasal 49 UU Nomor 50 Tahun 2009.

Dalam penelitian ini yang ditinjau dari lingkungan kerjanya atau yang menjadi indikatornya adalah lokasi kerja, fasilitas kerja, temperatur, kenyamanan dan hubungan kerja antar pegawai. Adapun manfaat dari lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pegawai, sehingga diperoleh hasil (kinerja) yang lebih

meningkat. Semakin bagusnya lingkungan kerja maka kinerja pegawai yang diperoleh juga semakin bagus, namun jika lingkungan kerjanya tidak bagus maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai.

Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat terletak di Jalan Pendidikan No. 46 Taliwang Sumbawa Barat. Dimana lokasi kantornya cukup strategis dan sangat mudah dijangkau, karena tidak jauh dari dalam kota taliwang. Hanya berkisar 10 – 15 menit saja dari dalam kota taliwang sudah bisa sampai ke kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.

Akses ke kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat juga cukup mudah, bisa menggunakan sepeda motor dan alat transportasi lainnya sudah bisa menjangkau kesana. Karena lokasi kantor terletak di Jalan Pendidikan No. 46 Taliwang Sumbawa Barat bertepatan didepan jalan raya lintas taliwang – maluk.

Kondisi kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat juga sangat nyaman dan rapi, serta seluruh pegawai telah memiliki ruangan kerja masing-masing untuk dapat menunjang kinerja pegawai. Dan fasilitas yang tersedia juga sudah cukup lengkap dan tersedia, hanya saja masih kurang sehingga terkadang dapat menghambat kinerja pegawai. Contohnya masih ada meja, kursi atau bahkan komputer yang masih belum lengkap tersedia untuk para pegawai.

Adapun ruang tunggu untuk masyarakat yang hendak mengantri masih kurang nyaman, dikarenakan posisi ruang tunggu untuk masyarakat masih diluar kantor.

Sehingga otomatis ketika cuaca sedang tidak bersahabat dapat mengganggu kenyamanan masyarakat yang hendak mengantri.

Lingkungan kerja juga sangat mendukung dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karena memang suasana yang ada sangat nyaman untuk berinteraksi pegawai sangat harmonis sehingga memang membuat para pegawai yang ada sangat nyaman dan mudah dalam melakukan komunikasi satu sama lain. Dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat kinerja para pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat sangat bagus dan tidak ada kendala dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing pegawai.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) dengan kemampuannya yang leading (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode). Adapun jumlah keseluruhan pegawai yang ada pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat ialah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat

NO	PEGAWAI	JUMLAH
1	PNS	15
2	CPNS	2
3	Honorer	10
Total		27

Sumber: Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat

Kinerja dari pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat cukup baik dikarenakan fasilitas yang ada cukup memadai sehingga para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Walaupun terkadang masih kurang efisien karena masih ada komputer yang kurang maupun meja untuk pegawai, akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan, seperti masih banyak pegawai yang sering datang terlambat dan lain sebagainya.

Permasalahan yang ada pada kantor pengadilan agama Kabupaten Sumbawa Barat ialah fasilitas / alat-alat pendukung kerja masih kurang seperti meja, kursi, dan komputer. Sehingga kinerja karyawan tidak optimal dan menghambat penyelesaian pekerjaan yang ada.

Dari *review* yang dilakukan tersebut, penulis ingin mengetahui lebih detail tentang kinerja para pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat sehingga diajukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat Pada Tahun 2019”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok pembahasan, yaitu “Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019”?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019”.

1.3.2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Akademik

- a. Guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Samawa (UNSA) Sumbawa Besar.
- b. Dapat memberi sumbangsih pengetahuan bagi penelitian selanjutnya terutama di Universitas Samawa (UNSA) Sumbawa Besar yang berkaitan dengan pengangguran terbuka khususnya di Kabupaten Sumbawa.
- c. Agar dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya di bidang ilmu ekonomi, dan khususnya terhadap variabel makro ekonomi, dan dapat membantu dinas terkait demi mencapai tujuan pembangunan daerah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan menjadi bahan referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji hal yang sama serta dapat berguna bagi Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat tentang kinerja pegawai serta faktor makro ekonomi apa saja yang berhubungan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

- 1. Desi Rahma (2018), melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan”.** Dalam penelitian ini yang ditinjau dari lingkungan kerjanya/ yang menjadi indikatornya adalah lokasi kerja, fasilitas kerja, temperatur, kenyamanan, dan hubungan kerja. Adapun manfaat dari lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pegawai, sehingga diperoleh hasil (kinerja) yang lebih meningkat. Semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja pegawai yang diperoleh juga semakin bagus, namun jika lingkungan kerjanya tidak bagus maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu diperhatikan dan dipelihara dengan sebaik mungkin agar kinerja yang dihasilkan akan menunjang keberhasilan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja/ perilaku kerja/ dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun indikator daripada kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kecepatan dalam melaksanakan tugas, kerajinan, semangat kerja, dan tanggungjawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidaknya dan tingkat persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket (*questionnaire*). Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah *total sampling* (sampel jenuh), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Sampel pada penelitian ini adalah 41 pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Data dianalisa dengan alat bantu statistik PLS-SEM dengan software smartPLS 3 dengan menilai *Outer Model*, *Inner Model*, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 75.5%.

2. **Lucky Wulan Analisa (2011) melakukan penelitian dengan Judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)”.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota Semarang. Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi

organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 13 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 0,439 X_1 + 0,260 X_2$. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 4,003 (lebih besar dari ttabel 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 2,368 (lebih besar dari ttabel 0,021) dan nilai signifikan sebesar 0,05 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 21,726 (lebih besar dari 0,05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.

3. **Arta Adi Kusuma (2013) melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”.** Dari survei awal diketahui kelemahan dalam kinerja karyawan yang yang dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Muria Semarang 115 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dengan responden sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil

Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Simpulan bahwa motivasi masuk dalam kategori baik, lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang masuk dalam kategori baik. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan hari tua. Pada indikator kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi

antara karyawan ix dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. Diharapkan dari kebutuhan sosial dapat diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan antar karyawan makin erat, membuat kelompok kerja bagi karyawan. Dari variabel lingkungan kerja, kelemahan pada indikator pencahayaan. Diharapkan dari indikator pencahayaan bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata.

Tabel. 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Desi Rahma (2018), melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (Kua) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan”	Variabel yang diteliti sama (lingkungan kerja dan kinerja pegawai)	Wilayah, tahun, tempat penelitian dan metode pengambilan data
2.	Lucky Wulan Analisa (2011) melakukan penelitian dengan Judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)”	Ada 2 variabel yang sama (lingkungan kerja dan kinerja pegawai)	Wilayah, tahun, tempat penelitian dan metode analisis
3.	Arta Adi Kusuma (2013) melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”	Ada 2 variabel yang sama (lingkungan kerja dan kinerja pegawai)	Wilayah, tahun, tempat penelitian dan metode analisis

Sumber : Data diolah

2.2. Landasan Teori

Pembahasan ini akan dikemukakan dalam beberapa landasan teori yang merupakan kerangka berpikir terhadap permasalahan yang akan dibahas, sehingga diharapkan akan memberikan gambaran yang jelas mengenai beberapa hal yang menyangkut tentang:

2.2.1. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada dalam ruang kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya, karena lingkungan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Disisi lain lingkungan kerja dikatakan sebagai keadaan/ suasana yang terjadi disekitar pegawai yang mempengaruhi perubahan individu dalam diri pegawai. Di samping itu dalam penelitian Eldha Shintia, Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala peralatan/kebutuhan yang diperlukan, suasana/ kondisi kerja, cara kerja, dan prosedur kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Untuk lebih jelasnya tentang pengertian lingkungan kerja, peneliti mengutip definisi lingkungan kerja dari beberapa teori sebagai berikut:

Dalam penelitian Eldha Shintia, Sutrisno mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Diantaranya:

- a. Lokasi kerja
- b. Fasilitas kerja
- c. Kebersihan
- d. Pencahayaan
- e. Temperatur
- f. Kenyamanan
- g. Hubungan kerja

Sedangkan dalam penelitian Edduar Hendri, Mardiana mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keadaan/ kondisi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari yang dapat merubah perasaan/psikologis pegawai.

Jika pegawai senang dengan lokasi kerjanya, maka pegawai tersebut akan bertahan dan semangat ketika melakukan kegiatannya sehingga waktu kerja yang digunakan berjalan dengan efektif dan optimis prestasi kerjanya semakin tinggi.

Hal tersebut juga berkaitan dengan ikatan kerja yang terjalin antara sesama pekerja dan hubungan kerja antara pemimpin dengan yang dipimpin serta keadaan material kawasan pegawai bekerja. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian/unsur yang perlu diperhatikan dalam proses kerja pegawai. Unsur-unsur tersebut baik dari segi

material maupun non material kerja, yang mempengaruhi kondisi jiwa seorang pegawai/ emosi pegawai sehingga bisa meningkatkan motivasi dan semangat kerja bagi pegawai untuk hasil yang lebih maksimal.

a. Klasifikasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja terbagi 2 bagian:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti pencahayaan, temperatur, keindahan, kebisingan. Dalam penelitian Ferry Moulana, Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi berupa material yang ada di area kerja yang berdampak terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian Edduar Hendri, Sarwono juga mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah area kerja dimana pegawai melaksanakan kegiatannya”. Lingkungan kerja fisik berdampak terhadap motivasi dan perasaan/psikologi para pegawai seperti temperatur di kawasan kerja, besarnya ruangan, keributan, keramaian, dan kesesakan. Hal ini berpengaruh terhadap sifat dan sikap individu itu sendiri.

Sedangkan dalam penelitian Rasfiani Damsjik, Tohardi mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang berkaitan dengan suasana area kerja fisik yaitu: Kondisi penyinaran, keadaan ruangan, masalah kebisingan, peredaran udara, serta masalah pewarnaan pada lokasi kerja. Dari pernyataan

tersebut, penulis menyimpulkan bahwa area kerja fisik meliputi bagian-bagian yang berhubungan dengan raga seseorang dalam bekerja baik dari kondisi tempat, fasilitas, temperatur, ketentraman ataupun relasi antarpegawai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam penelitian Eldaa Cintia (2016), Sihombing mengatakan bahwa lingkungan nonfisik terdiri dari:

a. Ikatan antara pemimpin dengan pekerja

Perilaku pemimpin kepada pekerja sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Perilaku yang baik dan sifat saling menghormati dibutuhkan dalam menjalin ikatan antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan instansi/lembaga.

b. Ikatan kerja antarsesama pegawai

Ikatan kerja antarsesama pegawai dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, apalagi jika bekerja secara berkelompok. Masalah dapat mempengaruhi kondisi jiwa sehingga berpengaruh pada semangat para pekerja. Ikatan antarsesama pekerja yang baik dapat menambah semangat pekerja dalam melakukan kegiatannya.

Dalam penelitian Edduar Hendri, Wursanto berkata bahwa lingkungan kerja non fisik sama dengan lingkungan kerja batiniah yaitu segala hal yang berkaitan dengan perasaan terhadap lingkungan dan hal ini dapat dinilai melalui perasaan yang membentuk perilaku pegawai. Elemen yang dibutuhkan dalam pembuatan dan perbaikan sifat dan perilaku, yaitu:

1. Evaluasi yang diterapkan secara terus-menerus
2. Menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga mendorong dan membangkitkan motivasi yang tinggi
3. Adanya kompensasi
4. Memperlakukan pekerja dengan selayaknya
5. Jaminan keamanan dari para anggota, baik disaat kerja maupun tidak
6. Menumbuhkan ikatan yang baik dengan sifat kekeluargaan
7. Adanya perlakuan yang adil

Dalam penelitian Nadiya Lifa Ningrum (2014), Tohardi mengungkapkan bahwa lingkungan non fisik merupakan salah satu unsur lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan seperti sifat dan perilaku orang-orang yang ada didalamnya. Dalam penelitian Ferry Moulana, Ballback mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kebiasaan yang ada dalam organisasi, dapat dilihat dari sikap dan sifat yang ditunjukkan dalam bekerja/sesudah bekerja, kebiasaan tersebut dipengaruhi oleh struktur serta aturan formal dan ukuran yang ada dalam organisasi.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berhubungan antara ikatan kerja pemimpin dengan pekerja ataupun ikatan antarsesama teman kerja. Yang termasuk dalam bagian tersebut adalah:

1. Bentuk kepemimpinan
2. Bentuk kerjasama

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah bagian-bagian yang berhubungan dengan individu/ para pegawai/ pemimpin yang mampu memberikan tanggapan positif untuk meningkatkan hasil kerja disebuah perusahaan/ organisasi.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pekerja, sehingga diperoleh hasil yang lebih meningkat. Tumbuhnya semangat kerja maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya pekerjaan dikerjakan sesuai standar dan tepat waktu. Hasil kerja akan diawasi oleh pribadi yang bersangkutan tanpa membutuhkan banyak pengawasan serta semangat kerjanya akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik mempunyai manfaat yang banyak bagi pegawai dan instansi. Dalam penelitian Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono (2014), Rivai mengungkapkan bahwa manfaat lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Bertambahnya tingkat kerja
- b. Bertambahnya mutu pekerja yang lebih komitmen
- c. Harga kesehatan dan asuransi rendah
- d. Rendahnya tingkat kompensasi dan pembayaran langsung karena berkurangnya permintaan
- e. Meningkatnya kebersamaan dan rasa memiliki
- f. Perbandingan pemilihan pekerja yang lebih baik karena naiknya nama instansi

Manajemen harus melakukan usaha-usaha untuk membentuk lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kenyamanan bagi pegawai karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor menentukan baik atau tidaknya hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk menciptakan hasil kerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendorong pegawai untuk menciptakan hasil kerja yang negatif.

3. Pengertian Kinerja

Dalam kamus lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai. Menurut Wirawan kinerja adalah hasil kerja/ perilaku kerja/ dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Hasil kerja yang ditimbulkan yaitu kuantitas dan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku kerja yang ditimbulkan diperoleh pada tempat kerja dan saat melaksanakan pekerjaannya. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wirawan, indikator kinerja adalah:

- a. Disiplin kerja
- b. Kecepatan dalam melaksanakan tugas
- c. Kerajinan
- d. Semangat kerja
- e. Tanggungjawab

Dalam buku *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Soedarmayanti (2011) mengungkapkan kinerja sebagai hasil dari sebuah proses, yang didorong oleh dua faktor, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemudian A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga mengungkapkan tentang kinerja dimana “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepadanya berdasarkan tingkat mutu dan jumlah.” Dalam penelitian Ferry Moulana, Robbin mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil susah payah yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan aturan yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Gomes dalam penelitian yang sama berkata bahwa kinerja karyawan layaknya seperti output, efisien serta sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson dalam penelitian Ferry Moulana (2017) juga mengungkapkan bahwa kinerja pada hakikatnya adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai. Sedangkan menurut Dessler dalam penelitian yang sama mengatakan “Kinerja merupakan keberhasilan kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan ukuran yang ditetapkan”. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang ditimbulkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

a. Evaluasi kinerja

Metode yang diterapkan oleh manajemen dalam membangun kinerja adalah evaluasi. Evaluasi kinerja (performance appraisal) adalah penilaian pelaksanaan kerja pegawai selama waktu yang ditentukan. Feedback kinerja menciptakan pengetahuan pegawai tentang sejauhmana tingkat kerjanya, jika evaluasi kinerja dilakukan dengan benar, para pegawai dan bahkan organisasi akan diuntungkan melalui usaha-usaha pegawai yang memberikan jasa kepada organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah tersebut.

Evaluasi kinerja adalah aturan yang dipakai dalam menilai hasil kerja pegawai secara teratur yang dibuat oleh suatu lembaga/ instansi. Evaluasi kinerja juga merupakan penilaian terhadap hasil karya pegawai yang diimplementasikan secara tidak resmi, seperti pemimpin menasehati kehilafan pekerja atau memberi pujian jika pekerja mampu menyiapkan sebuah pekerjaan dengan benar.

Evaluasi kinerja ini memiliki bermacam peranan seperti untuk mengukur efektivitas pemilihan karyawan, dapat digunakan sebagai pokok pemberian gaji, promosi, atau pengembangan yang dibutuhkan, serta dapat memberikan feedback kepada pegawai sehingga menciptakan penyusunan yang baik diwaktu yang akan datang. Evaluasi kinerja selalu memperkirakan bahwa pekerja mengetahui apa ukuran tingkat kerja mereka, dan pemimpin juga menghadiahi feedback terhadap pekerja, pelatihan serta upah yang dibutuhkan

untuk memperbaiki hasil karya yang belum memuaskan atau mempertahankan hasil karya yang memuaskan.

Menurut Umar dalam penelitian Zulia Maharatun Faiqoh mengemukakan bahwa penilaian kinerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja

Sedangkan menurut Dharma dalam penelitian Zulia Maharatun Faiqoh banyak hal yang dilakukan dalam pengukuran prestasi kerja dengan melihat:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

- b. Kendala dalam evaluasi kinerja

Kendala-kendala yang terdapat dalam evaluasi kinerja:

1. Pergantian aturan

Aturan yang terus-terusan berganti akan berpengaruh pada penilaian hasil karya pegawai.

2. Efek halo

Efek halo terjadi ketika adanya pengevaluasian pemimpin untuk kinerja pekerja yang hanya berpihak pada satu aspek saja.

3. Adanya differensiasi sifat pemimpin

Pemimpin memiliki sifat dan ciri yang tidak sama. Evaluasi pekerja bisa tidak sama karena sifat pemimpin.

4. Adanya differensiasi stereotipe tertentu

Pemimpin bisa berpihak karena unsur SARA. Agar kejadian tersebut tidak terjadi, pemimpin harus amanah pada konsep/ aturan yang ditulis dan pengevaluasian pun harus dicantumkan secara kasatmata sehingga bisa dipertanggungjawabkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor kinerja yang mempengaruhi pegawai dalam sebuah instansi kerja, diantaranya ada faktor dari dalam maupun faktor luar dari instansi tersebut. Dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gibson mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang menciptakan kinerja seseorang, diklasifikasikan menjadi 3 faktor utama, yaitu:

1. Faktor perorangan, mencakup pengetahuan, pengalaman kerja, biografi, kebutuhan ekonomi, dan demografi (unsur SARA).
2. Faktor organisasi, mencakup sifat dan sikap pemimpin, bentuk kegiatan, sumberdaya, struktur organisasi, dan sebagainya.
3. Faktor psikologis, mencakup pandangan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia, Stoner mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan/semangat, keahlian, dan pandangan. Sedangkan menurut Kuswandi dalam penelitian Zulia Maharatun Faiqoh, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kepuasan karyawan
2. Kemampuan karyawan
3. Kepemimpinan
4. Motivasi
5. Lingkungan kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berupa faktor pribadi, kelompok/organisasi, dan faktor psikologisnya.

d. Manfaat evaluasi kinerja

Ada beberapa manfaat evaluasi kinerja, diantaranya:

1. Menambah keunggulan karyawan

2. Ukuran imbalan yang layak

Dengan adanya evaluasi kinerja, pemimpin dapat memberikan imbalan yang layak kepada pegawai.

3. Pengeposisian pegawai

4. training dan peningkatan

5. Tingkatan profesi

6. Pengstruktur

7. Rendahnya penginformasian

8. Kehilangan bentuk kegiatan

9. Keadilan dalam peluang kerja

10. Ancaman luar

e. Sasaran evaluasi kinerja

Dalam makna luas, sasaran evaluasi kinerja adalah:

1. Membaguskan implementasi kegiatan para aktivis

2. Mengumpulkan data untuk pegawai dan pemimpin dalam menetapkan ketentuan yang dapat dilakukan

3. Menyusun pencatatan SDM dalam organisasi

4. Menambah motivasi kerja sehingga berdampak pada prestasi para pekerja dalam menjalankan kegiatannya

4. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang

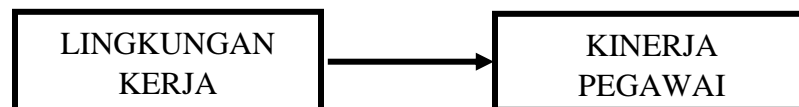
ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (sesuai dengan standar yang telah ditetapkan), dan karyawan berperilaku positif yang ditunjukkan dari sikapnya untuk mentaati peraturan perusahaan, dan lainnya. Komponen kinerja karyawan meliputi tiga komponen, yaitu: *task performance*, *citizenship*, dan *counterproductivity*.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka disusun suatu kerangka teoritis dengan tujuan agar dalam penyusunan penelitian mempunyai alur yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Model yang menunjukkan hubungan tersebut disajikan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Dilihat dari apa yang digambarkan di atas, maka kerangka konseptual tersebut dapat dibaca bahwa Variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2019.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris (Sugiono, 2004: 70). Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2019”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif adalah mencari pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2019.

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Nurul Zuriah (2007) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 27 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling*

adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono (2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 27 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis data, yaitu:

1. Data Kuantitatif

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau data yang diangkakan (*scoring*), sertadata yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Data kuantitatif pada penelitian ini berupa data panel yaitu gabungan antardata runtun waktu (*time series*). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang menggunakan periode waktu tahun 2019.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar atau data berupa keterangan yang berhubungan dengan objek maupun subjek penelitian (Sugiyono, 2013).Data kualitatif dalam penelitian ini adalah data tentang profil Kabupaten Sumbawa Barat.

3.3.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Menurut Umar (2003 : 56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam dipergunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber yang akan diwawancarai. Wawancara akan dilakukan peneliti adalah wawancara dengan pedoman wawancara. Wawancara dengan penggunaan pedoman dimaksudkan untuk wawancara yang lebih mendalam dengan memfokuskan pada persoalan – persoalan yang akan diteliti. Pedoman wawancara biasanya tak berisi pertanyaan – pertanyaan yang mendetail, tetapi sekedar garis besar tentang data atau informasi apa yang ingin didapatkan dari narasumber yang nanti dapat disumbangkan dengan memperhatikan perkembangan konteks dan situasi wawancara. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005). Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data-data dari kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan di usahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2005). Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen

lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut Umar, Husein (2005). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Dimana nantinya kuisisioner akan disebarakan kepada seluruh karyawan Kantor Pengadilan Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 27 orang.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi Umar, Husein (2005). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat, dan data-data lain yang mendukung.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Agar nantinya mendapatkan data yang akurat mengenai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.

3.5. Identifikasi dan Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2013). Dengan kata lain variabel dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Klasifikasi variabel adalah pengelompokkan data dalam satu atau beberapa variabel penelitian guna memudahkan analisis data. Secara teknis klasifikasi variabel dalam penelitian sebagai berikut:

1. Variabel terikat Y (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel lainnya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini variabel terikat yang dimaksud adalah Lingkungan Kerja Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019.

2. Variabel bebas X (*independent variabel*), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiono, 2013) dalam penelitian ini variabel bebas yang dimaksud adalah Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti (Sugiyono, 2008). Jadi definisi operasional variabel adalah penjelasan teknis variabel penelitian yang digunakan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013).

Adapun definisi operasional variable dalam penelitian sebagai berikut:

3. Kinerja Pegawai (X) adalah hasil kerja/ perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang ada di Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019. Adapun indikator daripada kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kecepatan dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab, kemandirian dan komitmen kerja. Adapun penjelasan dari masing-masing indikator ialah:

- a. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sesuai dengan penerapan Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat sudah menaati peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- b. Kecepatan dalam melaksanakan tugas salah satu indikator bahwa kita adalah orang yang cerdas (*smart*) dan kompeten atau professional. Selanyaknya bahwa hal ini tidak perlu lagi diperdebatkan bahwa semua perusahaan menginginkan karyawannya untuk tidak menunda pekerjaan atau lamban dalam bekerja seperti melakukan tugasnya dengan tepat waktu pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.
- c. Tanggung jawab ialah etika seseorang memiliki untuk melakukan sesuatu, tetapi ia tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai, ia akan mendapatkan konsekuensi dan melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan sesuai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.
- d. Kemandirian dalam bekerja, ia mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus

diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan seperti pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.

- e. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan juga bekerja dan bertindak sesuai tujuan lembaga dan sesuai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.

4. Lingkungan kerja (Y) adalah merupakan semua hal yang ada dalam ruang kerja atau di area para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya, karena lingkungan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019 yang dinyatakan dalam satuan bilangan. Yang menjadi indikatornya ialah lokasi kerja, fasilitas kerja, temperatur, kenyamanan dan hubungan kerja. Adapun penjelasan dari masing-masing indikator ialah:

- a. Lokasi kerja ialah lokasi seorang yang bekerja terhadap majikan, sebuah tempat untuk pekerjaan. Tempat tersebut dapat mencakup dari home office ke gedung kantor atau pabrik adapun lokasi kerja yang sangat strategis dan mudah dijangkau seperti pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.
- b. Fasilitas kerja ialah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan,

memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang, dan apakah fasilitas Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat sudah lengkap.

- c. Temperatur ialah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja. Cuaca kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.
- d. Kenyamanan bekerja ialah berkorelasi ketika suatu perasaan antusias dan menikmati setiap proses dalam pekerjaan seberat apapun pekerjaan itu dan sebesar apapun tantangan pekerjaan itu muncul di setiap pekerjaan yang lakukan sesuai dengan kenyamanan terhadap pekerjaan yang dilakukan pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.
- e. Hubungan kerja ialah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja dan juga hubungan sesama rekan kerja yang sangat harmonis pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, digunakan analisis Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kinerja Pegawai (X) terhadap Lingkungan Kerja (Y). Analisis Regresi Linier Sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan:

Y	=	Lingkungan Kerja
A	=	Konstanta
B	=	Koefisien regresi yang hendak ditaksir
X	=	Kinerja Pegawai
E	=	Error

Sebelum data dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana, terlebih dahulu dilakukan transformasi data dari data berskala ordinal menjadi data berskala interval dengan metode suksesif interval. Metode suksesif interval (*Method of Successive Interval / MSI*) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut.

3.7.2. Uji Hipotesis.

1. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- a. Menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- b. Menentukan *level of significant* $\alpha = 5\%$.
- c. Menarik kesimpulan.

1. H_0 diterima apabila : $-t(\alpha/2) < t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha/2)$.

2. H_a ditolak apabila : $-t_{hitung} > t(\alpha/2)$ atau $t_{hitung} < -t(\alpha/2)$.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau koefisien penentu R^2 merupakan suatu bilangan yang dinyatakan dalam bentuk persen, yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kebenaran hubungan dari model yang dipakai yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians/penyebaran dari variabel independen yang menerangkan variabel dependen. Besarnya nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model tersebut dapat dikatakan baik karena semakin dekat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, demikian sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Burhan Bungin. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- David Harly Weol. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. VOL. 15 No. 05.
- Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Edduar Hendri. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 9, No.3.

- Eldha Shintia, Alini Gilang. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I*. Jurnal Socioteknologi. Vol. 15, No 1.
- Ferry Moulana, dkk. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No. 1.
- Freddy Rangkuti. 2007. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gusti Abdul Wakhid. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. Jurnal Kindai. Vol. 10, No. 1. **78**.
- Hadari Nawawi. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 1998. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ike Kudsyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Liosten Tampubolon Rianna Roosida Ullly. 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. ed. 1 Yogyakarta: CV. Andi Offsetal.
- Pramuji Ramma Indra. 2017. [Skripsi]. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Indramayu*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahma Desi. 2018. [Skripsi]. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (Kua) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan*. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.

- Rasfiani Damsjik. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Donggala*. Jurnal Katalogis. Vol. 5, No. 1.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8 No. 2.
- Zulia Maharatun Faiqoh, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2.

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/IbuSdr/i Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat.

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA KABUPATEN SUMBAWA BARAT PADA TAHUN 2019**”. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Nama :

Umur : tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pendidikan :

Pekerjaan :

II. TANGGAPAN RESPONDEN

Para Responden yang saya hormati, mohon memberi jawaban dengan memberi tanda ($\sqrt{}$) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai.

1. Lingkungan Kerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Lokasi kerja Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat sangat strategis dan mudah dijangkau					
2	Fasilitas Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat lengkap					
3	Temperatur ruangan tempat bekerja bagus					
4	Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan					
5	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					

2. Kinerja Pegawai (X)

1	Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat menaati peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis					
2	Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat melakukan tugasnya dengan tepat waktu					
3	Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan					
4	Pegawai melaksanakan tugasnya sendiri tanpa harus diberikan arahan detail oleh atasan					
5	Pengadilan Agama Kabupaten Sumbawa Barat bekerja dan bertindak sesuai tujuan lembaga					