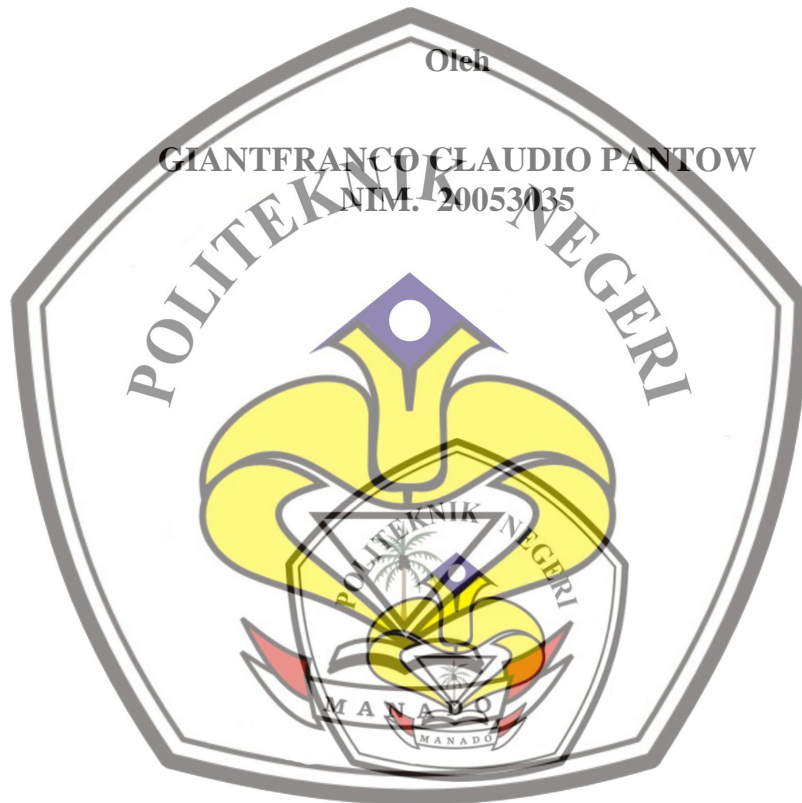


**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BALAI WILAYAH SUNGAI
SULAWESI 1”**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIODATA MAHASISAWA	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH.....	4
1.3 RUMUSAN MASALAH.....	4
1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	4
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	6
2.1.2 Konsep Kinerja.....	10
2.1.3 Indikator Kinerja.....	11
2.2 Kerangka Teoritik.....	12
2.2.1 Hubungan Antara Variabel <i>Lingkungan Kerja</i> Dengan <i>Kinerja</i>	12
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
2.4 ALUR PIKIR	14
2.5 HIPOTESIS	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	17

3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	17
3.2.1	Jenis Penelitian.....	17
3.2.2	Metode Penelitian	17
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	18
3.3.1	Jenis Data	18
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	19
3.4	Populasi dan Sampel.....	19
3.4.1	Populasi.....	19
3.4.2	Sampel.....	20
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	21
3.5.1	Definisi Operasional Variabelss	21
3.6	Skala Pengukuran Variabel.....	23
3.7	Teknik Analisa Data.....	24
3.7.1	Statistik Deskriptif	25
3.7.2	Total Skor.....	25
3.8	Analisa Korelasi.....	27
3.9	Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana	29
3.10	Pengujian Hipotesis	29
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	31
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	31
4.1.2	Lokasi dan Telepon Perusahaan.....	33
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.4	Logo Perusahaan.....	35
4.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
4.2	Hasil Analisis.....	40
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif.....	43
4.2.3	Total Skor Lingkungan Kerja dan Kinerja.....	45
4.2.4	Uji Validitas Dan Reliabilitas	47
4.2.5	Hasil Analisa Korelasi dan Regersi	49
4.2.6	Analisis Grafik	51
4.2.7	Uji Hipotesis	53
4.3	PEMBAHASAN.....	54
4.3.1	Gambaran Lingkungan Kerja pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1	54

4.3.2	Gambaran Kinerja pada Pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1.....	55
4.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y)	56
4.4	IMPLEMENTASI.....	60
4.4.1	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X)	60
4.3.2	Penerapan hasil penelitian Variabel Kinerja (Y)	61
BAB V PENUTUP.....		63
5.1	KESIMPULAN.....	63
5.2	SARAN.....	64
DAFTAR PUSTAKA		65
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga pemerintahan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya, yaitu sumber daya manusia (SDM). Hal ini sejalan dengan pendapat Samsuni (2017: 114) yang menyatakan bahwa SDM sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, lembaga pemerintahan dituntut untuk mengelolah dan meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menopang keberhasilan lembaga. Peran sumber daya manusia khususnya pegawai dari suatu lembaga untuk mencapai tujuan keberhasilan yang diterapkan oleh lembaga tersebut. Kelangsungan suatu lembaga ditentukan oleh kinerja pegawainya. Dengan kata lain lembaga harus mempunyai pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dalam persaingan di dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Setiap lembaga pemerintah tentunya memiliki tujuannya masing-masing, dan apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan, maka lembaga akan tetap eksis di dunia kerja. Lingkungan kerja

dalam suatu lembaga sangat penting untuk diperhatikan, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja Pegawai tetap terjaga. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para Pegawai, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para Pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu lembaga. Dalam suatu lingkungan kerja dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga di butuhkan suasana yang kondusif antar Pegawai untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan. Di samping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja Pegawai akan berkualitas dan selesai tepatpada waktunya Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja Pegawai. Jika Pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka Pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara

efektif dan optimis prestasi kerja Pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat Pegawai bekerja.

Balai wilayah sungai sulawesi I merupakan instansi yang berada dibawah naungan menteri Pekerjaan umum dan perumahan rakyat (PUPR). Yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, dan lainnya. Sesuai pengamatan peneliti saat magang lingkungan kerja fisik pada pegawai kurang baik sebab adanya disparitas atau perbedaan dalam kualitas dan ketersediaan lingkungan kerja antara berbagai unit atau divisi lainnya, pencahayaan yang kurang memadai, ventilasi yang buruk, atau kebersihan lingkungan kerja yang tidak terjaga, pendingin ruangan (AC) yang belum memadai karena masih ada beberapa ruangan yang belum memiliki pendingin ruangan.

Permasalahan – permasalahan tersebut memberikan dampak yang mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya disparitas atau perbedaan dalam kualitas dan ketersediaan lingkungan kerja antara berbagai unit atau divisi lainnya, pencahayaan yang kurang memadai, ventilasi yang buruk, atau kebersihan lingkungan kerja yang tidak terjaga, pendingin ruangan (AC) yang belum memadai karena masih ada beberapa ruangan yang belum memiliki pendingin ruangan yang menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman sehingga membuat pekerjaan mereka tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di balai wilayah Sungai Sulawesi 1 dapat mencakup beberapa aspek yang perlu diperhatikan:

1. Perbedaan dalam kualitas dan ketersediaan lingkungan kerja
2. Pantulan cahaya matahari yang masuk kedalam ruangan
3. Suhu udara yang terlalu panas menyebabkan ketidak nyamanan dalam bekerja
4. Kebersihan lingkungan kerja yang tidak terjaga

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan informasi dari permasalahan di atas yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Wilayah Sungai Sulawesi 1.

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana Lingkungan Kerja, termasuk infrastruktur fisik dan teknologi yang tersedia, mempengaruhi kinerja pegawai di balai wilayah Sungai Sulawesi Ini mencakup evaluasi terhadap sejauh mana Lingkungan kerjatersebut mendukung efisiensi operasional, kolaborasi antarpegawai, dan produktivitas kerja.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana Lingkungan Kerja, termasuk infrastruktur fisik dan teknologi yang tersedia, mempengaruhi kinerja pegawai di balai wilayah Sungai Sulawesi Ini mencakup evaluasi terhadap sejauh mana Lingkungan kerja tersebut mendukung efisiensi operasional, kolaborasi antarpegawai, dan produktivitas kerja.

1. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini akan meningkatkan pemahaman peneliti tentang hubungan antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks geografis dan demografis yang unik seperti balai wilayah Sungai Sulawesi 1. Ini akan berkontribusi pada literatur ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja.

2. Manfaat bagi pihak akademik

Penelitian ini dapat membangun jaringan kerja sama dengan institusi atau peneliti lain, baik di dalam maupun di luar negeri, untuk pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik dalam Manajemen Lingkungan Kerja.

3. Manfaat bagi lembaga

Hasil penelitian dapat membantu lembaga dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan lingkungan kerja, kepuasan pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.