

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia unsur paling utama dalam suatu organisasi, karena tanpa manusia organisasi tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun peranan manusia ialah sebagai motor penggerak berjalannya suatu organisasi. Sehingga organisasi dalam perusahaan perlu memberikan arahan yang positif kepada Sumber Daya Manusia demi tercapainya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat dan keselamatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. Tingkat penghasilan yang memadai serta seimbang dalam perusahaan akan membantu dalam peningkatan kinerja pegawai. Mendapatkan imbalan yang setimpal akan membantu pegawai dalam konsentrasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai juga memegang peranan bagi keberhasilan dan kegagalan dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki lingkungan yang sehat dan nyaman karena salah satu karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan yang sehat dan nyaman sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaanya dengan profesional.

Kinerja sumber daya manusia yang buruk bisa mengakibatkan rendahnya organisasi atau perusahaan. Kadang-kadang ada pemberian upah, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai. Sehingga sering membuat pegawai menjadi lalai melaksanakan tugasnya, dan juga bisa kehilangan kecakapan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menyadari usaha untuk mempertinggi kualitas sumber daya manusia, baik itu meningkatkan pengetahuan, bakat, kemampuan, maupun kecakapannya. Salah satu jalan yang dapat ditempuh ialah dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar performa karyawan tersebut optimal.

Jika dikaji lagi lebih luas, dapat kita ketahui bahwa dalam dunia kerja banyak aspek-aspek pendukung dalam proses berjalannya suatu perusahaan antara lain: sumber daya manusianya, lingkungan kerja, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan lain-lain. Proses tersebut sangatlah penting di perhatikan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap keadaan pegawai pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan tersebut akan berjalan dalam meningkatkan dan memperlancar pencapaian tujuan perusahaannya.

Jika kondisi kerja suatu perusahaan itu baik, maka dapat menimbulkan rasa puas dan nyaman didalam diri pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memberi hal positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila kondisi kerja suatu perusahaan tersebut tidak baik, maka pegawai tidak mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi kinerja yang nyaman dan aman akan sangat

mempengaruhi pegawai lebih giat lagi bekerja dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan sesuai di mana pegawai tersebut bekerja.

Lingkungan kinerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar atau di sekeliling pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dikerjakan pegawai. Lingkungan kinerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang baik. Lingkungan kinerja non fisik suatu perusahaan merupakan suatu kondisi yang dapat terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika hubungan kinerja sesama pegawai ataupun pimpinan tidak baik, maka kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai tersebut tidak akan baik dan tentu sangat besar mempengaruhi pada kinerja pegawai.

UTD Palang Merah Indonesia merupakan lembaga yang mempunyai tugas transfusi donor darah dalam bakti sosial dan kondisi lingkungan kinerja pegawai pada UTD Palang Merah Indonesia kota Medan, dimana kantor ini berada di tengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan. Selain itu ruangan yang diberikan kepada pegawai cukup sempit. Dimana diruangan tersebut terdiri dari 2 sampe 3 orang pegawai sehingga membuat ruang gerak pegawai menjadi sempit, dan tata letak barang yang ada dalam ruangan tersebut kurang baik.

Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan dengan atasan,

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Peneliti melihat pada UTD Palang Merah Indonesia Medan belum terjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja. Karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas lembaga tanpa berusaha mengenal lebih dekat pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja. Apabila terjalinnya hubungan yang baik antara pegawai dalam meningkatkan kinerja dan apabila pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan pegawai tersebut mudah stress dan kinerja pegawai akan menurun sehingga menyebabkan lembaga tidak mampu mencapai target. Berikut ini bukti data hasil kinerja pegawai UTD Palang Merah Indonesia Medan.

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Medan

Tahun	Realisasi Target Kantong Darah	Target Kantong Darah
2014	33.526	34.238
2015	37.790	38.105
2016	47.407	47.837

Sumber : Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Medan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja pegawai mengalami kenaikan dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2014 sekitar 33.526, pada tahun 2015 dan 2016 mengalami kenaikan sebesar 37.790 dan 47.407. Sedangkan Target Kantong Darah pada tahun 2014 sekitar 34.238, pada tahun 2015 dan 2016 mengalami kenaikan sebesar 38.105 dan 47.837. Sehingga penyebab meningkatnya target kantong darah Palang Merah Indonesia Medan karena semakin meningkatnya kesadaran masyarakat bahwa pentingnya melakukan donor darah karena baik bagi tubuh untuk mengganti darah di dalam tubuh

manusia dan juga dapat membantu atau menyelamatkan orang-orang yang membutuhkan darah sehingga semakin banyak masyarakat melakukan donor darah ke Palang Merah Indonesia Medan. Jadi berdasarkan hasil kinerja pegawai tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis memilih Palang Merah Indonesia (PMI) Medan sebagai objek penelitian.

1.2.I Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang penelitian, maka para pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keahlian
3. Pengetahuan
4. Rancangan Kerja
5. Kepribadian
6. Motivasi Kerja
7. Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Gaya Kepemimpinan
10. Kepuasan Kerja
11. Komitmen
12. Loyalitas
13. Disiplin kerja
14. Lingkungan kerja

1.3. Batasan Masalah

Oleh karena keterbatasan waktu dan pemahaman penulis, maka permasalahan penelitian ini dibatasi hanya pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan sebagai unit pelayanan transfusi donor darah dan bakti sosial dalam bencana.

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan hasil observasi pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan sebagai unit pelayanan transfusi donor darah dan bakti sosial dalam bencana terdapat masalah-masalah yang terjadi di perusahaan yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
2. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap lingkungan kerja Pegawai Palang Merah (PMI) Medan.

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap lingkungan kerja Pegawai Palang Merah (PMI) Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun mamfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan bagi perusahaan tentang lingkungan kinerja yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dalam upaya mencapai efektivitas, Tujuan dan kelansungan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Menambah pemahaman penulis tentang lingkungan kinerja dan kinerja pegawai itu sendiri untuk penyelesaian pembelajaran untuk tugas akhir dalam pencapaian gelar sarjana S1.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

4. Bagi Program Studi Manajemen Universitas HKBP Nommensen

Untuk menambah referensi bagi Universitas sehingga dapat memberikan informasi kemungkinan dapat dilaksanakanya penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan masukan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dan faktor yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan secara luas lingkungan dapat diartikan faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat yang salah satunya termasuk aspek ekonomi, politik dan sosial. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Amelia Kantini, "**Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , Lingkungan kerja dimanaseseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok**"¹.

Selain sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja juga sebagai wadah untuk bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja lainnya.

¹Amelia katini, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universittas pemulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015.

Dengan adanya rekan-rekan kerja ini, sekaligus menjadi penyemangat tersendiri dalam menjalani kegiatan di suatu perusahaan.

Lingkungan kerja yang memusat bagi pegawai dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya lingkungan kerja yang akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan lebih berhati-hati karena lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan adanya lebih berhati-hati karena lingkungan kerja yang aman dan sehat dan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Lingkungan dalam organisasi menyangkut psikologi orang-orang dan faktor finansial organisasi. Faktor lingkungan psikologi ini meliputi sikap pegawai terhadap kebutuhan, hal-hal yang menyangkut dengan kebutuhan sosial antar pegawai dengan rekan sekerja dan dengan pimpinan. Sedangkan faktor finansial dapat meliputi gaji atau upah, jaminan sosial dan sebagainya.

2.1.1.2. Pembagian Lingkungan Kerja

Aktivitas perusahaan dalam kesehariannya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja. Umumnya kerja perusahaan dapat berupa lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Menurut Sule dan Saefullah, lingkungan kerja perusahaan dapat terdiri dari:

- “a. Lingkungan Internal**
Berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi dan mempengaruhi langsung setiap program, kebijakan, hingga “denyut nadi” nya organisasi.
- b. Lingkungan eksternal**

Lingkungan yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana cara kegiatan operasional ini dapat bertahan”².

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Nela Pima Rahmawanti, tempat dan kondisi Lingkungan kerja terbagi (2) yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja ,akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: Temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap ,warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”³.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan yang dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

² Erni Trisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah, **Pengantar Manajemen**, Cetakan Kesembilan, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2015, Hal. 60.

³Nela Pima Rahmawanti, **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)** |Vol.8 No .2 Maret 2014.

Menurut Afr. J. Bus. Manage dalam jurnal Business Management faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

1. **Dukungan Sosial**
2. **Kondisi Kerja yang Jasmani**
3. **Pelatihan dan Pengembangan**
4. **Karakteristik Pekerjaan**
5. **Praktik Komunikasi⁴** .

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator pada lingkungan kerja menurut Badayai dalam jurnal Internasional Riset Teknik Tarapan ialah sebagai berikut :

1. **Udara (Polusi, Kesegaran)**
2. **Temperature (Panas, Dingin)**
3. **Suara (Kebisingan)**
4. **Cahaya dan Warna (Sinar, Matahari, Pijar)**
5. **Ruang (Pengaturan Pekerjaan)⁵** .

Adapun keterangan dari indikator lingkungan kerja dalam jurnal internasional Riset Tarapan ialah sebagai berikut :

1. Udara

Udara di lingkungan kerja terutama komponennya dapat memainkan fungsi yang cukup besar dalam kaitannya dengan perilaku kerja, khususnya kinerja pekerjaan. Seperti yang ditunjukkan oleh Ossama, Gamal dan Amal, kualitas udara dalam ruangan sangat signifikan untuk kesehatan, kenyamanan, dan kinerja pekerjaan di antara karyawan. Tingkat kontaminasi dalam ruangan sering melebihi tingkat udara terbuka dan sebagian besar waktu pekerja mungkin menghabiskan hingga 90% dari waktu sendirian di dalam. Polutan udara dalam ruangan yang paling

⁴Afr. J. Bus Manage, **Sebuah Studi Tentang Lingkungan Kerja Dan Karyawan**Kinerja Di Pakistan, *African Journal Of Business Management*, Hal.13228

⁵ Badayai, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**Studi Kasus Perusahaan Teknik Di Yordania,*Jurnal Internasional Riset Teknik Terapan*,Hal. 15547

berbahaya adalah radon, asbestos, bahan anorganik, asap tembakau lingkungan, organik, radiasi biologis dan non-pengion. Bahan pencemar lainnya seperti bau dan debu dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan perasaan tidakmauan, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja pekerjaan.

2. Temperature

Suhu ruangan yang baik meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres pada pekerja karena memainkan peran penting di lingkungan tempat kerja. Suhu yang efektif menunjukkan seberapa panas atau dingin lingkungan kita benar-benar membuat kita merasa. Temperatur yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama tugas yang diperlukan pada tugas-tugas kognitif, fisik, dan perseptual.

3. Suara

Kebisingan yang didefinisikan sebagai suara yang tidak diinginkan, adalah keluhan yang paling umum di kantor tempat kerja. Banyak peneliti menunjukkan bahwa tempat yang bising dan mengekspos karyawan ke kondisi seperti itu dapat mempengaruhi kualitas kinerja pekerjaan mereka. menegaskan bahwa paparan tingkat suara yang tinggi dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti penyakit kardiovaskular, endokrin dan reaksi pencernaan terutama dalam pekerjaan yang rumit tidak dalam pekerjaan langsung. Perusahaan saat ini cenderung menggunakan desain kantor terbuka untuk meningkatkan kerja tim, produktivitas, dan komunikasi; namun, penelitian para peneliti menunjukkan bahwa ruang interaktif terbuka ini meningkatkan kebisingan di tempat kerja. Kebisingan dapat mempengaruhi kinerja tugas oleh pekerja kantor. Menurut Kjelberg dan Skoldstrom, penelitian menunjukkan bahwa tugas yang diperlukan pemahaman bacaan dan memori adalah yang paling masuk akal untuk

suara, khususnya sumber suara yang berhubungan dengan percakapan pekerja. Kebisingan dapat mengalihkan pekerja kantor lebih mungkin ketika pekerja tidak memiliki kontrol sumber kebisingan dan tidak dapat diprediksi. Kebisingan yang meningkat di tempat kerja disebabkan oleh peralatan kantor yang umum, misalnya, PC, printer, telepon, mesin fotokopi, pemanas dan pendingin udara, dan percakapan pekerja kantor. Studi tentang Mital, McGlothlin, dan Faard menemukan bahwa sumber kebisingan yang signifikan adalah orang yang tiba / berangkat, suara keyboard, dan peralatan ventilasi.

4. Cahaya dan Warna

Terlepas dari desain fitout atau jenis bangunan, siang hari, dianggap sebagai fitur alami nomor satu di tempat kerja karena peneliti selalu menemukan bahwa paparan cahaya alami di ruang kantor berdampak pada kualitas hidup karyawan. Jumlah cahaya yang dibutuhkan di tempat kerja tergantung pada jenis tugas yang dilakukan, baik di luar ruangan atau di dalam ruangan, atau ketika dilakukan, pada siang hari, atau di malam hari. Sebagai akibatnya, itu akan meningkatkan atau menurunkan kinerja. Pencahayaan yang tidak nyaman adalah sumber marabahaya, sehingga menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk. Itu terjadi ketika karyawan terpapar dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman di mana ada silau tinggi, atau curah redup, atau kurangnya cahaya alami di kantor. Kecerahan cahaya kantor mempengaruhi konsentrasi, kewaspadaan, dan kinerja tugas. Memodifikasi kualitas dan sifat cahaya dapat meningkatkan pengalaman kerja dan produktivitas.

5. Ruang

Tata letak fisik yang sebenarnya dari kantor sangat penting ketika menyangkut memaksimalkan produktivitas di antara karyawan. Saat ini, lingkungan kerja mendukung cara kerja baru dan tempat kerja fleksibel yang menampilkan kemudahan komunikasi dan akses antarpribadi yang kontras dengan kantor pribadi tertutup sepenuhnya, dan perubahan ke kantor rencana terbuka ini telah meningkatkan produktivitas karyawan yang sejajar dengan ruang kantor tertutup.

2.1.2. Kinerja Pegawai

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Miner dalam Edy Sutrisno bahwa, **“Kinerja yaitu bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”⁶**.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena kemampuan setiap individu berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap pegawai menginginkan kinerjanya baik bahkan mampu melebihi harapan organisasi atau perusahaan kepadanya. Organisasi atau perusahaan perlu mengukur sejauh mana perkembangan kinerja pegawai.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, **“Kinerja ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis**

⁶ Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Kencana, Jakarta, 2013, Hal. 170.

organisasi kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”⁷.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang ingin dicapai oleh pegawai berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki masing-masing individu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2. Pengertian Penilaian Kerja

Pada dasarnya penilaian kinerja adalah merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Wibowo, “Penilaian kinerja merupakan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terhadap deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah dapat dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai yang telah diharapkan”⁸.

Menurut Wilson Bangun “Penilaian kinerja ialah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang baik atau berkinerja yang rendah”⁹.

⁷Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Raragrafindo Persada, Jakarta, 2012, Hal.2

⁸Ibid, Hal 100.

⁹ Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2012. Hal. 231.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari Kemampuan (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, memotivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/Situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan, dan perubahan lingkungan internal dan eksternal”¹⁰.

2.1.2.4 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja yang sangat berkaitan satu sama lain yang digambarkan oleh Hursey, Blanchard, dan Johnson di dalam buku Wibowo:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau Sarana

¹⁰Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat, Cetakan Kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, Hal.85

5. **Kompetensi**
6. **Motif**
7. **Peluang¹¹** .

Adapun keterangan indikator kinerja yang sangat berkaitan satu sama lain ialah sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan adalah sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan..

2. Standar

Standar merupakan arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar ialah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahun bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik adalah masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan

¹¹Ibid, Hal.101

evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana ialah faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi adalah persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi ialah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu kesediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.3. Tinjauan Empiris

Peneliti terdahulu yang relevan mengemukakan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Peneliti Terdahulu	Judul	Hasil
Kasmawati	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sermani Steel Makkasar	Hasil penelitian tersebut adalah variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,345 atau 34,5%, Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainya yang termasuk dalam model regresi penelitian tersebut
Aditya Nur Pratama	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Razer Brothers	Hasil penelitian tersebut adalah variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,684 atau 68,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model tersebut
Rodi Ahmad Ginanjar	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman.	Hasil penelitian tersebut adalah variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,751 atau 75,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

2.2. Kerangka Berpikir

Dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan diperhatikannya lingkungan kerja tentunya akan membuat pegawai merasa senang dan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan diperhatikannya lingkungan kerja tentunya akan membuat pegawai merasa senang dan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk lebih mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dibuatlah suatu serangka pemikiran. Lingkungan kerja merupakan sebagai variabel bebas (*variable independent*). Sedangkan kinerja pegawai merupakan sebagai variabel terkait (*variable dependent*), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.3. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka hipotesis adalah sebagai berikut: “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia (UTD PMI) Penyaluran dan Pusat Beban Unit Pelayanan Transmisi Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian Kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan statistic induktif parametric. Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskriptikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau organisasi. Statistik induktif parametric adalah digunakan untuk menguji parameter populasi melalui sampel atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.1.1. Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro **“Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”**¹². Jumlah populasi yang akan diteliti di Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Medan adalah sebanyak 83 oraang.

Menurut Kuncoro **“ Sampel adalah Bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian”**¹³.Metode pengambiln sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan teknik penentuan jumlah sampel pada penelitian dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan: n = jumlah sampel

¹²Prof. Mudrajad Kuncoro, Ph.D., **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi Ke 4,2013, Hal.118

¹³Ibid, Hal. 118

N = ukuran populasi

e^2 = tingkat kesalahan

Dengan menggunakan persamaan diatas dapat dibidang sampelnya yaitu:

$$n = \frac{83}{1+83 \cdot 0,1^2} = \frac{83}{1,83} = 45,35 \text{ atau } 45 \text{ responden} = 45 \text{ orang}$$

3.2. Metode Pengambilan Sampel

Dalam melakukan pengambilan sampel peneliti memilih teknik pengambilan sampel dengan teknik *purvouse sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menyesuaikan diri berdasarkan kriteria atau tujuan tertentu (disengaja).Tujuan nya adalah untuk memperoleh responden yang sesuai dengan penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan oleh penulisan untuk mendapatkan data-data primer, informasi langsung dari sumbernya. Observasi, yaitu dengan cara meninjau langsung dari perusahaan untuk memperoleh data yang sebenarnya, dengan cara:

- a. Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer serta bagian umum yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan.
- b. Kuesioner, yaitu metode yang memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Peneliti dapat memberikan penjelasan

mengenai survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

3.4. Operasi dan Lokasi Penelitian

Dalam hal ini, yang menjadi Lokasi penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada sekitar para pekerjadan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Temperature 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetisi 6. Motif 7. Peluang 	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh penulis 2018

3.5. Skala Pengukuran Variabel

Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam melakukan penelitian terdapat variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut:

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4

3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

3.6. Metode Analisa Data

Untuk melakukan analisa diperlukan suatu metode yang disebut metode analisa. Dalam masalah perusahaan diatas, maka metode yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Rumusan deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan dilakukan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberi hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang akan

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistic *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Heterosdastisita, Uji Multikolonieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (Galat) atau redisul menyebar normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati atau mendekati normal. Uji normalitas dapat digunakan dengan uji one sample kolmogorov smirnov dengan kriteria *p-value* (P_v) < 0,05 Artinya data tidak menyebar normal. Sebaliknya apabila *p-value* (P_v) < 0,05 Artinya data menyebar normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari redisual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yaitu *variance* dari residual satu pengamatan lain bersifat tetap. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolute redisual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi.

$$U_t = \quad + \quad X_t + v_t$$

4. Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi Sederhana

Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan umum yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:

$$Y_i = a + bX_i + e_i \quad i=1,2,\dots,n$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstansa
 b : Koefisien Regresi
 X : Lingkungan Kerja
 e : Galat (disterbauce error)

2 Uji t

Uji t pada dasarnya mengukur pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Ho : = 0

Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

H1 : > 0

Artinya secara persial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 () atau T hitung < T tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H0 diterima Ha ditolak.
- Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 () atau T hitung > T tabel berarti hipotesis terbukti maka H0 ditolak dan Ha diterima.

4. Uji Kebaikan Suai : Koefisien Determinasi R^2

Uji kebaikan suai dilakukan untuk melihat apakah model Regresi yang digunakan model baik atau tidak untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X) dan Variabel bebas (Y), yaitu galat seberapa besar kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja) menjelaskan keragaman variabel terikat (kinerja pegawai). Jika nilai R^2 mendekati nol (0) berarti kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Dan apabila nilai R^2 mendekati satu (1) berarti variabel independennya memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.