

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Agung Gumelar
Nim : 1600861201160
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Agung Gumelar
Nim : 1600861201160
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Januari 2020

Pembimbing Skripsi I Pembimbing Skripsi II

(Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si) (Said Almaududi, SE, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, SE, MM)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Gumelar
Nim : 1600861201160
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si/ Said Almaududi, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Januari 2020

Yang Membuat Pernyataan

Agung Gumelar

ABSTRACT

Agung Gumelar/ 1600861201160/ Faculty Of Economics University of Batanghari Jambi / The Influence of Environmental Condition of Work Toward Performance In BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi/ 1st Advisor Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si/ 2nd Advisor Said Almaududi, SE, MM.

The purpose of this research is to know the environmental condition of work and performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi and to know the impact of the working environment on the performance of employees at BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

In discussing this issue authors use quantitative descriptive method that is by looking for information about the symptoms, clearly defined objectives to be achieved, plan the way of approach, collecting data as Materials to create a report. In this research the author held comparisons between environmental condition to the performance of employees in BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi as a government institution is responsible for the provision of services to the community in its working area. The provision of services to BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi is based on the awareness of the task, responsibility and high taste to carry out the good service so that people are satisfied. BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi is a Social Security program responsible for the state to provide social economic protection to the community.

The constant value of 0.170 gives the meaning that if the working environment variable (X) is 0, then the performance variable (Y) is worth 0.170. Furthermore, with the simple linear regression equation above, there is a value of variable regression coefficient of work environment which is positive value of 0.939. If the value of the working environment coefficient is positive if changes to the work environment variables will result in a directional change in the performance variable. In this study, it can be analyzed the magnitude of the working environment to the performance of 0.939. This means that if the working environment of BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi increased by 1%, employees ' performance will increase by 93.9%.

Working environment on BPJS high employment with an average score of 153.7. Furthermore, employee performance at BPJS Manpower is very high with an average score of 164.1. Based on the hypothesis test it is noted that there is a significant influence between working environment and employee performance in BPJS employment. This can be evidenced by the comparison between the calculated T value larger than t table ($11,623 > 2,022$). The working environment can affect performance by 77.6% and the remaining 22.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Working Environment and Performance

PERSEMBAHAN

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah, Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk ,bapak ku Enzim Sukamto dan ibuku Sukarni yang paling hebat dan baik hati atas semua dukungan dan segala hal yang terbaik untuku.

Terimakasih selanjutnya untuk kakak kakak saya dan Rizki Wulandari yang luar biasa selalu mendampingi

Terima kasih juga yang tak terhingga untuk para dosen pembimbing, Pembimbing 1 bapak Dr.H.Saiyid Syekh,M.si dan pembimbing 2 bapak Said Almaududi, SE, MM dengan sabar membimbing dan melayani saya selama ini.

Ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk seluruh teman-teman saya di Fakultas Ekonomi angkatan 2016.terimakasih atas memori yang kita rajut setiap harinya

Semoga saat saat indah itu akan selalu menjadi kenangan yang indah

Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

Saya menyadari bahwa hasil karya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi saya harap isinya tetap memberi manfaat sebagai ilmu dan pengetahuan bagi para pembacanya.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah (Enzim Sukamto) dan Ibu (Sukarni) dan saudara kandung saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
5. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si dan Bapak Said Almaududi, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan

waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada pihak perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Kofeluv sebagai objek penelitian.



Jambi, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.	iv
ABSTRACT.	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.	xi
DAFTAR GAMBAR.	xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.	1
1.2. Identifikasi Masalah.	5
1.3. Rumusan Masalah.	6
1.4. Batasan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Masalah.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.	7

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka.	7
2.1.1. Definisi Menurut Para Ahli.....	26
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	26
2.1.3. Hipotesis Penelitian.....	27
2.2. Metode Penelitian.....	28
2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan.	28
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.	28
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	29
2.2.4. Populasi dan Sampel	30
2.2.5. Metode Analisis.	30
2.2.6. Alat Analisis.....	31
2.2.7. Operasional Variabel.....	33

BAB III: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.	35
3.2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi	38
3.2.1. Visi BPJS Ketenagakerjaan	38
3.2.2. Misi BPJS Ketenagakerjaan.....	38

3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas BPJS Ketenagakerjaan Kota.....	38
--	----

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.	47
4.1.1. Karakteristik Responden.....	47
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	49
4.1.3. Analisis Deskriptif Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	60
4.2. Pembahasan.....	63

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.	63
5.2. Saran.	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi	3
1.2.	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada BPJS Ketenagakerjaan.....	4
1.3.	Perkembangan Target dan Realisasi Pelayanan Publik	4
2.1.	Operasional Variabel.....	33
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	47
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap indikator Suasana Kerja	49
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas.	50
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja ...	51
4.8.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 item Lingkungan Kerja.....	53
4.9.	Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja.....	52
4.10.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja	53
4.11.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja	54
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pengetahuan kerja.....	55
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kreatifitas	55
4.14.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerjasama	56
4.15.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Dapat Diandalkan	57
4.16.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Inisiatif.....	57
4.17.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Personal	58
4.18.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 18 Item Kinerja	59
4.19.	Rekap Jawaban Indikator Kinerja	60
4.20.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	60
4.21.	Uji Korelasi dan Determinasi.....	61
4.22.	Uji t (Parsial)	62

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1:	Kerangka Pemikiran.....	27
3.1:	Struktur Organisasi.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya . Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi

pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Pegawai akan merasa lebih betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal tersebut didukung serta diperkuat dengan adanya teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota

Jambi dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas, tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan social yang bertanggung jawab pada Negara untuk memberikan perlindungan social ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Adapun jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi pada tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2014	35	-
2015	40	14,28
2016	42	5
2017	45	7,14
2018	41	(8,88)

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi, tahun 2018

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dimana dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai berfluktuasi. BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi didorong untuk memiliki lingkungan fisik yang nyaman dan bersih, sehingga tidak cuma masyarakat yang merasakannya tetapi juga pegawai yang bekerja sehingga mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Adapun kondisi lingkungan kerja fisik yang dimiliki pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi ada;ah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
Tahun 2014-2018
(Unit/buah)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	TAHUN				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Meja	8	9	13	20	22
2	Kursi	17	22	28	32	39
3	Komputer	2	3	5	6	8
4	AC	5	8	8	5	10
5	Papan data	3	3	4	4	4

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat ada beberapa unit yang termasuk kedalam kategori lingkungan kerja secara fisik pada BPJS Ketenagakerjaan. Pada setiap tahun terdapat perbedaan jumlah dari setiap unit tersebut, ada yang mengalami peningkatan dan ada yang tetap. Hal ini disesuaikan dengan keadaan unit tersebut. Berikut ini adalah kondisi unit lingkungan fisik pada BPJS Ketenagakerjaan:

Tabel 1.3
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota
Jambi Tahun 2014-2018
(Unit/buah)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi (2018)	
		BAIK	RUSAK
1	Meja	15	7
2	Kursi	39	-
3	Komputer	7	1
4	AC	7	3
5	Papan data	4	-

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi tahun 2018 ada beberapa peralatan kerja yang rusak. Kategori rusak disini bukan tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami kerusakan maupun lecet sehingga dikategorikan tidak layak digunakan. Pada tahun 2018 BPJS Ketenagakerjaan

Kota Jambi merencanakan 2 program yang akan dilaksanakan pada tahun 2018 dan program tersebut diserahkan pada setiap unit yang bersangkutan untuk melaksanakannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.4
Perkembangan Target dan Realisasi Pelayanan Publik
Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
Tahun 2014- 2018

Tahun	Target			Realisasi			Rasio Pencapai Program Kerja (%)		
	P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)	P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)	P	PU	BPU
2014	1.321	45.664	12.454	940	33.742	8.579	71,15	73,89	68,88
2015	1.675	45.664	17.654	1.524	40.654	12.579	90,98	89,02	71,25
2016	2.443	58.983	24.342	1.776	43.321	15.634	72,69	73,44	64,22
2017	2.222	60.978	26.540	1.924	55.654	20.579	86,58	91,26	77,53
2018	2.876	70.542	32.465	2.570	65.695	26.507	89,36	93,12	81,64
Rata-rata							82,15	84,14	72,70

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi Tahun 2018

Keterangan:

- P : Perusahaan
- PU : Pekerja Penerima Upah
- BPU : Bukan Penerima Upah

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa pelayanan public BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar. Pekerja penerima upah diterima oleh keluarga ini meliputi istri/suami dan anak yang sah (anak kandung, anak tiri dan atau anak angkat) sebanyak lima orang. Sementara itu, bukan penerima upah diterima oleh peserta yang mengikutsertakan anggota keluarga yang diinginkan (tidak terbatas). Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan berakibat pada hasil pelaksanaan pekerjaan. Maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam skripsi yang berjudul “

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi “.

1.2. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti antara lain:

1. Lingkungan kerja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi belum memberikan rasa nyaman baik bagi pegawai maupun pengguna jasa.
2. Kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi belum optimal.

1.3. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi ?

1.4. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar lingkungan kerja dan kinerja.

2. Informasi yang disajikan yaitu analisis lingkungan kerja dan kinerja serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengetahuan penulisan berkaitan dengan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.
2. Memberikan masukan kepada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dalam upaya meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat.
3. Sebagai bahan masukan bagi penelitian lain yang tertarik untuk membahas masalah yang sama dengan objek penelitian yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Definisi Menurut Para Ahli

1. Manajemen

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

Menurut Hasibuan (2009:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang ditetapkan. Menurut Kasmir (2011:64) Manajemen merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Terry (2010: 12) manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan kegiatan orang lain. Sementara itu Stoner (2012: 2) menyebutkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengawasan usaha-usaha dari suatu organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fayol (2010: 2) manajemen mengandung lima fungsi gagasan utama yaitu merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi dan mengendalikan. Menurut Richard (2010: 2) manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2007:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

Sementara itu Suwanto (2011:1) Menyebutkan bahwa manajemen sumber daya adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:4) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Dessler (2010: 4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi

manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sementara itu, menurut Mathis & Jackson (2012: 23) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. Menurut Griffin (2006: 17) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Berikut ini definisi lingkungan kerja menurut beberapa ahli:

Menurut Taiwo dalam Cynthia (2015: 78) lingkungan kerja merupakan seluruh situasi, even, manusia dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau berkerja.

Menurut Mulyadi (2015: 12) lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi,

leberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam.

Menurut Nitisemito (2005:12) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009:76) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2013: 55) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sementara itu, Rivai (2006: 168) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Bambang (2005: 122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah

sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006: 63):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2011: 39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan/instansi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat menjaga nama baik tempat kerja melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa dalam bekerja untuk karyawan, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang

tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama pekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akhirnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 78) ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan

Menurut Tanjung (2003: 45) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan

dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2005:

16) terdiri dari:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara semua rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

4.Konsep Kinerja

Kinerja pegawai perludanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, pemberian promosi dan dapat

melihat perilaku pegawai. Berikut ini definisi kinerja menurut beberapa ahli:

Kinerja menurut Husein (2003:164) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) kinerja adalah suatu hasil kerja dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Amstrong dalam Syamsul dkk (2015: 126) bahwa *performance is indeed often regarded as simply the outcomes achieved: a record of a person's accomplishment*. Sedangkan menurut Gibson et.al dalam Syamsul dkk (2015: 126) mengatakan bahwa *job performance is the outcomes of jobs the relate to the purpose of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*.

Gomes (2013: 229), memberi istilah performansi untuk kinerja dan mereka membuat pengertian mengenai performansi sebagai berikut: “...*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*”, (catatan *outcome*

yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut Sadarmayanti (2009:52) yaitu :

1. Selama Bekerja

- Keterlambatan
- Kehadiran
- Pelatihan
- Penurunan produktivitas
- Perombakan rencana/jadwal
- Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
- Kekeliruan atau ketidak efisienan

2. Di luar pekerjaan. Meliputi :

- Kehilangan investasi
- Semangat
- Rekrutmen
- Seleksi dan penempatan
- Perombakan/rencana jadwal
- Kompensasi sebnarnya

Berkaitan dengan sumber daya manusia, menurut Husein (2003:165) cirri pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah sebaga berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah dalam pekerjaan
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasannya
8. Memiliki catatan presentasi yang baik
9. Selalu meningkatkan diri

Moehariono (2012:95) mengatakan bahwa dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai criteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Manajemen kerja menurut Sutrisno (2011:28) pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal berikut:

1. Fungsi pokok pekerjaan bawahan.
2. Bagaimanakah pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan.
3. Pengertian efektif dan berhasil dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Bagaimanakah bawahan dapat bekerjasama dengan atasan dalam rangka efektifitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.
5. Bagaimanakah mengukur efektivitas kinerja bawahan.
6. Berbagai hambatan efektivitas dan apakah alternatif cara untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Menurut Bangun (2012;233) menyebutkan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja, Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih.

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi

banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 2 golongan, yaitu :

- a. Kemampuan dan Keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial pada manajemen dalam memimpin semua pekerja,

mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang konduktif.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) dasar-dasar penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apanilan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. ` Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektuf dan penilaian atas dasar presentasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Faktor system yang menjadi kendala kinerja menurut Kaswan (2012:190) antara lain :

1. Koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antara pekerja.
2. Informasi atau intruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah
4. Kurangnya peralatan yang diperlukan.

5. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan.
6. Sumber daya keuangan yang kurang memadai.
7. Supervisi yang rendah
8. Tidak ada kerja sama antara pekerja dan hubungan yang kurang baik antara karyawan.
9. Pelatihan yang kurang memadai.
10. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperlukan.
11. Lingkungan kerja yang kurang baik.
12. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.

Moeheriono (2012:109) Menyebutkan indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya indikasi kerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Menurut Sutrisno (2011:151) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, perangi dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelsan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja yaitu :

1. Mendorong pencapaian hasil

Manajemen kinerja mamacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.

2. Mengembangkan kapabilitas

Manajemen kinerja bertujuan untuj mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu denga cara mengklarifikasikan peran, kompetensi.

3. Menetapkan konsekuensi

Manajemen sarana untuk menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan.

Menurut Wibowo (2013:386) orang dengan kinerja tinggi dalam organisasi kinerja tinggi menghasilkan sinergi yang tidak dapat dibayangkan dengan menghimpun energy dan bakat mereka.

Menurut Suwanto (2011:161) Ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh :

1. Kemampuan kerja yang tinggi
2. Kemampuan kerja yang sesuain dengan isi kerja
3. Lingkungan kerja yang nyaman
4. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
5. Jaminan social yang memadai
6. Kondisi kerja yang manusiawi
7. Hubungan kerja yang harmonis

Masoang (2011:48) menyebutkan factor penyebab kinerja organisasi dan individu turun adalah :

1. Beban kerja berlebihan

Terlalu banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan, waktu yang terlalusingkat dan hamper tanpa dukungan.

2. Kurangnya otonomi

Kurangnya kebebasan memikirkan cara melaksanakan pekerjaan itu dan pemimpin yang trerlalu campur tangan dalam hal-hal kecil dalam membuat para staf frustasi, apalagi bila mereka mengetahui cara kerja yang lebih baik tetapi dihalangi oleh peraturan yang kaku.

3. Imbalan yang tidak memadai

Gaji yang terlalu kecil untuk pekerjaan lebih banyak. Terlambatnya gaji dibayar, penundaan kenaikan gaji berkala, dan dikurangnya tunjangan kesejahteraan dapat menurunkan kinerja

4. Hilangnya sambung rasa

Hubungan pribadi merupakan perekat alami yang memungkinkan tim memiliki kinerja yng tinggi,sebaliknya penugasan yang dikotak-kotakkan menurunkan komitmen seseorang terhadap keberhasilan tim

5. Perlakuan tidak adil

Perlakuan yang tidak adil sama kepada setiap orang. Perlakuan yang tidak adil menimbulkan kebencian, tidak adilnya besaran gaji atau beban kerja yang tidak sama, diacuhnya pertnyataan keberatan atau kebijakan-kebijakan yang arogan.

6. Konflik nilai

Ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip seseorang dan tuntutan pekerjaan.

Mendorong pegawai berbohong, melewati prosedur pengamanan agar pekerjaan lebih lekas selesai atau sengaja menggunakan taktik menghalalkan segala cara agar mampu bertahan.

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 indikator yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha. Kualitas kerja erat kaitannya dengan pekerjaan diselesaikan dengan baik, ketelitian, memiliki keterampilan menyelesaikan pekerjaan serta keakuratan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain. Ketepatan waktu berkaitan

dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya (manusia, moters, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi : anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menekan biaya dalam bekerja.

5. Kebutuhan untuk supervise

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervise meliputi ; Menyelesaikan pekerjaan sesuai intruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara independen.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawna meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

Gomes dalam Andy (2017: 39) dimensi kinerja berdasarkan indikator adalah:

1. *Quantity Of Work* (Kuantitas Pekerjaan), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality Of Work* (Kualitas Pekerjaan), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan dan Pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (Kreatifitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (Kerjasama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesame anggota organisasi).
6. *Dependability* (Dapat Diandalkan), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* (Inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Quality* (Kualitas Personal), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.1.2. Kerangka Pemikiran

Indikator dalam mengukur lingkungan kerja adalah *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*,

dependability, initiative dan *personal quality* (Gomes dalam Andy, 2017: 39). Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Untuk lebih memahami keterangan diatas maka penulisan merangkumnya dalam bagan dibawah ini :

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja berada dalam kondisi baik dan kinerja berada dalam kategori yang tinggi pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kualitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer, dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi mengenai factor pendukung pelayanan umum,
2. Data sekunder, dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

2. Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebar pada para responden yaitu pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseacrh*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2003:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi tahun 2018 sebanyak 41 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5. Metode Analisis

Untuk menghitung tanggapan pegawai terhadap pengembangan karia pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi digunaka skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Umar (200 : 225) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sample} \\ \text{Skor tertinggi} &= \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sample} \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 41 \\ &= 41 \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 41 \\ &= 205 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sample

M = Nilai skor tinggi

Contoh Perhitungan :

$$RS = \frac{41(5-1)}{5} = 32,8$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

41 - 73,7 = Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
73,8 - 106,5 = Tidak Baik / Rendah
106,6 - 139,3 = Cukup Baik / Sedang
139,4 - 172,1 = Baik / Tinggi
172,2 - 205 = Sangat Baik / sangat Tinggi

2.2.6. Alat Analisis

1 .Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi tahun 2014 – 2018 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja
b = Koofesien Regresi
a = Konstanta
X = Lingkungan Kerja
e = *error*

2. Koefisien Korelasi

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan drajad hubungan linier (searah bukan timbal balik antara

dua variabel atau lebih. Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

3. Koefisien Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100 \%$).

4. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan kinerja (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja (Y)

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja (Y)

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree Of Freedom (DF) = (jumlah data - 2) atau $41 - 2 = 38$ dan t tabel = 2,0860

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_0 diterima tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

2.2.7. Operasional Variabel

Menurut Purwanto (2010: 198) dalam operasional variabel peneliti mengeluarkan subjektivitasnya dalam mendefinisikan variabel-variabel sehingga dapat disepakati secara objektif oleh semua pihak. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen (lingkungan kerja) dan satu variabel dependen (kinerja).

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	SubIndikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2005:12)	1. Suasana Kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai 3. Hubungan antar rekan kerja	1. Penerangan di tempat kerja 2. Sirkulasi udara 3. Frekuensi suara 4. Suasana lingkungan kerja 5. Fasilitas yang tersedia 6. Batasan pada ruang kerja 7. Komunikasi dengan atasan	ordinal

			8. Komunikasi dengan rekan kerja	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2012: 187)	1. <i>Quantiy Of Work</i>	1. Jumlah Unit Kerja 2. Waktu Kerja 3. Target Kerja	Ordinal
		2. <i>Quality Of Work</i>	4. Ketelitian 5. Keterampilan 6. Keakuratan	
		3. <i>Job Knowledge</i>	7. Keahlian 8. Kecerdasan	
		4. <i>Creativiness</i>	9. Gagasan 10. Menyelesaikan Pekerjaan	
		5. <i>Coorporation</i>	11. Kerjasama 12. Memberikan Masukan	
		6. <i>Dependability</i>	13. Instruksi Atasan 14. Prestasi Kerja	
		7. <i>Creativiness</i>	15. Ide-Ide 16. Bertanggung Jawab	
		8. <i>Personal Quality</i>	17. Sikap 18. Kepemimpinan	

BAB III

GAMBARAN UMUM BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG KOTA JAMBI

3.1. Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga

Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang

lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

“Karena risiko sosial ekonomi itu bisa terjadi kepada siapa saja, di mana saja dan terhadap siapa saja. Risiko sosial ekonomi itu seperti kecelakaan dan kematian, sehingga perlu ada satu alat pengaman, supaya kalau terjadi risiko sosial ekonomi tadi tidak akan mengganggu kesejahteraannya secara drastis.

3.2. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

3.2.1. Visi BPJS Ketenagakerjaan

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertatakelola yang baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

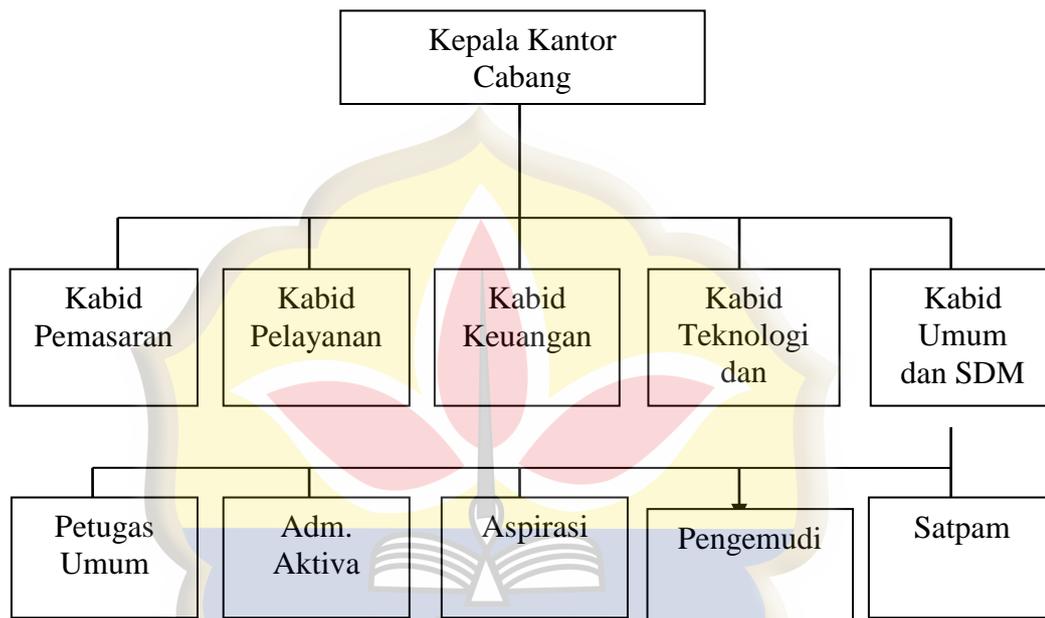
3.2.2. Misi BPJS Ketenagakerjaan

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk :

1. Melindungi dan mensejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
3. Mendukung pengembangan dan kemandirian perekonomian nasional.

3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi.

Struktur adalah suatu susunan personil yang tergabung dalam sebuah organisasi. Melalui struktur tersebut akan diketahui terhadap bidang tugasnya masing-masing. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi maka dapat diketahui melalui gambar sebagai berikut :



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi

1. Kepala Kantor Cabang

Tanggung Jawab :

1) Pengelolaan Operasional

- a. Mengkoordinasikan menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan di unit kerjanya.

- b. Merencanakan dan menetapkan kebijakan operasional di kantor Cabang.
- c. Merencanakan dan mengarahkan penyusunan peta potensi kepesertaan dan penyebaran PPK untuk tercapainya target pemasaran.
- d. Mengarahkan dan memastikan peningkatan pelayanan kepada peserta.
- e. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pembinaan hubungan kemitraan dengan instansi terkait dalam rangka perluasan, pembinaan, kepesertaan dan peningkatan pelayanan.
- f. Mengarahkan dan mengendalikan kebijakan terhadap personil, sarana dan prasarana kerja untuk kelancaran usaha.
- g. Menentukan pelaksanaan sistem SDM dan Umum
- h. Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan program khusus sesuai kebijakan perusahaan.
- i. Melaksanakan fungsi sistem teknologi informasi.
- j. Mengarahkan dan mengendalikan fungsi keuangan.
- k. Mengarahkan dan mengendalikan pembuatan laporan dan kegiatan administrasi seluruh bidang agar dapat disajikan secara benar, tepat waktu dan akurat.
- l. Menyusun laporan Kegiatan secara tepat waktu.

2) Tanggung Jawab Individu

- a. Memberikan persetujuan atas rencana kegiatan dan operasionalisasi di Kantor Cabang yang terkait dengan bidang pemasaran, pelayanan, keuangan, SDM, dan Umum.
- b. Mengajukan pencairan anggaran rutin sesuai batas kewenangan.

2. Kepala Bidang Pemasaran

Tanggung Jawab :

1) Pengelolaan Operasional

- a. Menghimpun informasi dari berbagai instansi dan organisasi terkait untuk mendapatkan data perusahaan sebagai dasar untuk menyusun data potensi dan menetapkan target kepesertaan.
- b. Merencanakan strategi untuk menindaklanjuti PWBD
- c. Melakukan pembinaan terhadap AO untuk tercapainya tertib administrasi (kepesertaan, iuran DUTK, penyelesaian rekonsiliasi) dalam rangka penerbitan sertifikat, KPJ, dan KPK.
- d. Mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan serta keluhan peserta untuk meningkatkan kepuasan peserta.
- e. Memonitor penyampaian data upah secara bulanan dari perusahaan
- f. Melakukan kerja sama dengan mitra kerja dalam bentuk Kerja Sama Operasional (KSO) untuk mendukung tercapainya target kepesertaan dan iuran.

- g. Mengkoordinasikan kegiatan penyuluhan kepada peserta dan pihak-pihak terkait lainnya.
- h. Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.

2) Tangung Jawab Individu

- a. Mengusulkan penghapusan piutang macet non aktif
- b. Menyetujui penerbitan KPJ berdasarkan permintaan

3. Kepala Bidang Pelayanan

Tanggung Jawab :

1. Pengelolaan Operasional

- 1) Mengembangkan dan mengevaluasi sistem pelayanan yang diberikan di kantor cabang
- 2) Mengkoordinasikan penyelesaian klaim tepat waktu dan mengendalikan pelayanan jaminan serta menanggapi keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan verifikasi berkat Penetapan Jaminan
- 4) Melakukan penetapan besarnya jaminan sesuai batas kewenangan.
- 5) Mengendalikan penyelesaian kasus klaim yang belum/ tidak ditindak lanjut oleh peserta untuk penyelesaian klaim *pending*
- 6) Melakukan pembinaan terhadap bawahannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan
- 7) Membuat laporan kegiatan secara tepat waktu

2. Tangung Jawab Individu

- a. Menetapkan verifikasi berkas Penetapan Jaminan
- b. Mengusulkan solusi penyelesaian klaim bermasalah dan hutang jaminan.

4. Kepala Bidang Teknologi Informasi

Tanggung Jawab :

1. Pengelolaan Operasional

- a. Merencanakan dan menyusun kebutuhan sarana pengelolaan data
- b. Mengendalikan pemeliharaan peralatan dan fasilitas komputer, meliputi perangkat lunak, perangkat keras, berikut jaringannya
- c. Memastikan tersedianya Data saldo JHT untuk tenaga kerja non aktif
- d. Mengirim data kepesertaan (iuran, jaminan dan keuangan) untuk data *warehouse*
- e. Melakukan verifikasi penetapan bunga JHT bulana sebagaimana ditetapkan oleh Kantor Pusat
- f. Merencanakan, Memelihara pengamanan data dan sistem komputerisasi (*backup, security, dan recovery*) untuk kelangsungan operasional.
- g. Memonitor perkembangan pemakaian *storage database* dengan mengevaluasi kapasitas server untuk kelancaran pengelolaan *database*.
- h. Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu

2. Tanggung Jawab individu

Mengusulkan perbaikan atas kerusakan yang terjadi pada operasional sistem informasi di kantor cabang

5. Kepala Bidang Keuangan

Tanggung Jawab :

1. Pengelolaan Operasional :

- a. Merencanakan *cashflow* berdasarkan RKAP yang telah disetujui untuk digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan Kantor Cabang
- b. Melakukan verifikasi terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan untuk pengendalian anggaran
- c. Memberikan otorisasi pengeluaran kas atau Bank sesuai dengan batas kewenangannya
- d. Mengendalikan Saldo Rekening Koran dan Melakukan rekonsiliasi bank untuk mengendalikan keuangan sesuai dengan perjanjian kerjasama dengan bank
- e. Melakukan *cash Openname* secara periodik maupun insidental sebagai bahan pertanggungjawaban

- f. Melakukan investasi sesuai dengan kebijakan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk mendapatkan hasil investasi yang maksimal
- g. Mengendalikan laporan pertanggungjawaban keuangan, pengendalian anggaran, pajak, *cashflow* dan investasi.
- h. Menerbitkan neraca percobaan secara periodic.
- i. Menyelenggarakan dan mengendalikan administrasi keuangan, DPKP/PUKK
- j. Mengendalikan rekening antara untuk tertib administrasi keuangan
- k. Melakukan koordinasi atas tindak lanjut temuan hasil pemeriksa intern maupun ekstern
- l. Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu

2. **Tanggung Jawab Individu:**

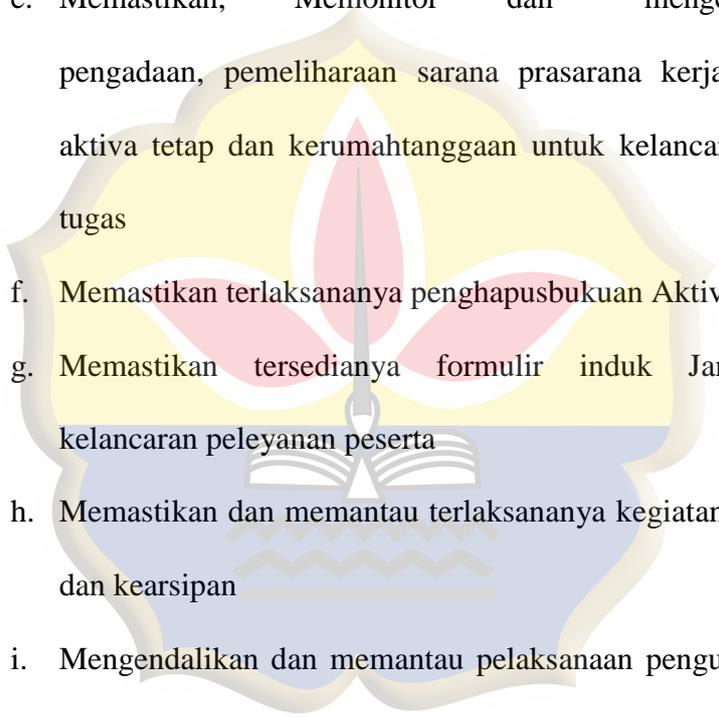
- a. Mengusulkan pencairan anggaran rutin sesuai dengan batas kewenangan.
- b. Mengusulkan penempatan investasi dana di daerahnya sesuai batas kewenangan kantor cabang.

6. Kepala Bidang Umum dan SDM

Tanggung jawab :

1. **Pengelolaan Operasional :**

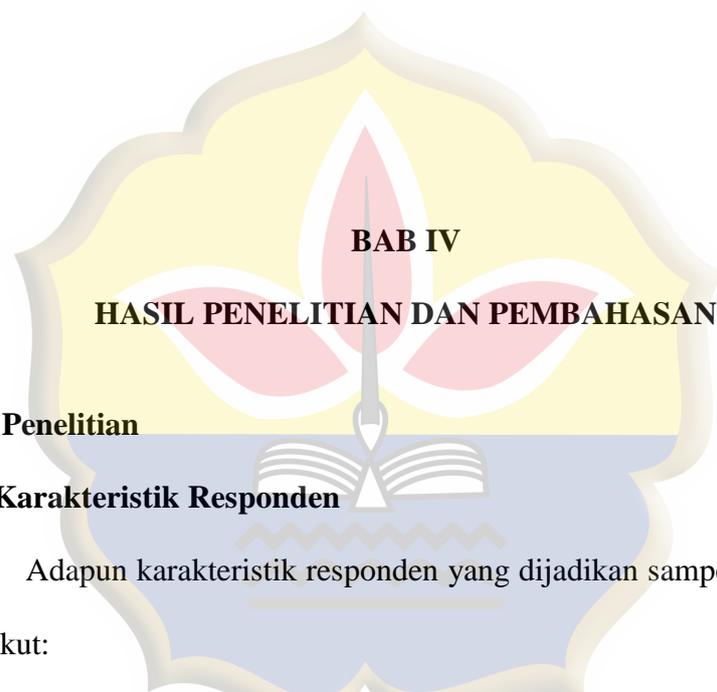
- a. Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan karyawan serta pengembangannya untuk optimalisasi kegiatan Kantor Cabang

- 
- b. Mempersiapkan pelaksanaan diklat sesuai batas kewenangan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan karyawan
 - c. Melakukan pembinaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan
 - d. Memastikan terlaksananya pemberian hukuman dan usulan penghargaan untuk menegakkan disiplin karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.
 - e. Memastikan, Memonitor dan mengevaluasi kegiatan pengadaan, pemeliharaan sarana prasarana kerja , administrasi aktiva tetap dan kerumahtanggaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
 - f. Memastikan terlaksananya penghapusbukuan Aktiva
 - g. Memastikan tersedianya formulir induk Jamsostek untuk kelancaran pelayanan peserta
 - h. Memastikan dan memantau terlaksananya kegiatan kesekretariatan dan kearsipan
 - i. Mengendalikan dan memantau pelaksanaan pengumpulan laporan Kantor Wilayah
 - j. Membuat laporan kegiatan secara tepat waktu

2. **Tanggung Jawab Individu :**

- a. Membuat rekomendasi atas usulan mutasi, promosi karyawan di kantor cabangnya untuk mendapat persetujuan dari kantor pusat

- b. Mengusulkan pengadaan barang dan jasa untuk kantor cabangnya sesuai dengan batas kewenangan yang dimiliki.



4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	25	60,97

Laki-Laki	16	39,02
Jumlah	41	100

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 60,97% sedangkan yang laki-laki sebanyak 39,02%.

b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-24 tahun	14	34,14
25-29 tahun	16	39,02
30-34 tahun	7	17,07
> 35 tahun	4	9,75
Jumlah	41	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 25-29 tahun sebanyak 39,02%, umur 20-24 tahun sebanyak 34,14%, umur 30-34 tahun sebanyak 17,07% dan umur > 35 tahun sebanyak 9,75%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	-	-
SLTP	-	-
SLTA	-	-
SARJANA	41	100
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi dengan pendidikan sarjana.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1	3	7,31
2-3	14	34,14
4-5	13	31,70
>6	11	26,82
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 2-3 tahun dengan persentase sebesar 34,14%, 4-5 tahun sebanyak 32,70% tahun dan >6tahun sebanyak 26,82% dan <1 sebanyak 7,31%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Analisis lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda			14	25	2	152	Tinggi
2	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik		1	6	20	14	170	Tinggi
3	Frekuensi udara segar yang masuk ke dalam ruangan kerja.			13	25	3	154	Tinggi
Total							476	
Rata-rata							158,6	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 152 artinya penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 170 artinya sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 154 artinya frekuensi udara segar yang masuk ke dalam ruangan kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 158,6 artinya indikator suasana kerja dinilai tinggi oleh pegawai.

b. Tersedianya Fasilitas Untuk Pegawai

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Untuk Pegawai

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4	Suasana lingkungan sekitar tempat anda		3	19	17	2	141	Tinggi

	bekerja.							
5	Berbagai macam fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.			12	29		152	Tinggi
6	Batasan antara ruangan pegawai dengan ruangan layanan.			8	32	1	157	Tinggi
	Total						450	
	Rata-rata						150	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 141 artinya suasana lingkungan sekitar tempat kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 152 artinya berbagai macam fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk pegawai dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 157 artinya batasan antara ruangan pegawai dengan ruangan layanan dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 150 artinya indikator tersedianya fasilitas untuk pegawai dinilai tinggi.

c. Hubungan antar Rekan Kerja

Tabel 4.7

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Rekan Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	Cara atasan menjalin komunikasi dengan pegawai.			11	30		153	Tinggi
8	Kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai yang bekerja.			13	28		151	Tinggi
	Total						304	
	Rata-rata						152	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 153 artinya cara atasan menjalin komunikasi dengan pegawai dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 151 artinya kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai yang

bekerja dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 152 artinya indikator hubungan antar rekan kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responen Terhadap 8 Item Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda	152	Tinggi
2	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik	170	Tinggi
3	Frekuensi udara segar yang masuk ke dalam ruangan kerja.	154	Tinggi
4	Suasana lingkungan sekitar tempat anda bekerja.	141	Tinggi
5	Berbagai macam fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.	152	Tinggi
6	Batasan antara ruangan pegawai dengan ruangan layanan.	157	Tinggi
7	Cara atasan menjalin komunikasi dengan pegawai.	153	Tinggi
8	Kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai yang bekerja.	151	Tinggi
	Total	.230	
	Rata-rata	153,7	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatasm rata-rata skor sebesar 153,7 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik dengan skor sebesar 170 dan pernyataan terendah berkaitan dengan suasana lingkungan

sekitar tempat bekerja dengan skor sebesar 141. Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator persepsi konsumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

Indikator	Skor rata-rata	Ket
Suasana Kerja	158,6	Tinggi
Tersedianya Fasilitas Untuk pegawai	150	Tinggi
Hubungan Antar Rekan Kerja	152	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator dalam variabel lingkungan kerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja dengan rata-rata skor sebesar 158,6 dan yang terendah adalah indikator hubungan antar rekan kerja dengan skor sebesar 152.

4.1.2.2. Kinerja (Y)

Analisis kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Tabel 4.10

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR 1	R 2	S 3	T 4	ST 5		
1	Pembagian tugas yang jelas kepada unit-unit kerja.			8	32	1	157	Tinggi
2	Penentuan waktu bekerja			11	30		153	Tinggi

	setiap hari kerja.							
3	Kesesuaian dalam penentuan target kerja yang telah ditetapkan.			13	28		151	Tinggi
	Total						461	
	Rata-rata						153,6	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 157 artinya pemberian tugas yang jelas kepada unit-unit kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 153 artinya penentuan waktu bekerja setiap hari kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 151 artinya kesesuaian dalam penentuan target kerja yang telah ditetapkan dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 153,6 artinya indikator kuantitas kerja dinilai tinggi oleh pegawai.

b. Kualitas Kerja

Tabel 4.11

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR 1	R 2	S 3	T 4	ST 5		
4	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.			14	25	2	152	Tinggi
5	Keterampilan anda dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit yang dibebankan oleh atasan.		1	6	20	14	170	Tinggi
6	Keakuratan anda dalam menyelesaikan pekerjaan (seperti laporan)			13	25	3	154	Tinggi
	Total						476	
	Rata-rata						158,6	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 152 artinya ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor

sebesar 170 artinya keterampilan dalam menyelesaikan tugas sulit yang dibebankan oleh atasan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 154 artinya keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan (seperti laporan) dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 158,6 artinya indikator *quality of work* dinilai tinggi oleh pegawai.

c. Pengetahuan kerja

Tabel 4.12

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	Pembagian pekerjaan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh individu.			11	30		153	Tinggi
8	Kecerdasan pimpinan dalam memimpin pegawai.			13	28		151	Tinggi
Total							304	
Rata-rata							152	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 153 artinya pembagian pekerjaan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh individu dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 151 artinya kecerdasan pimpinan dalam memimpin pegawai dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 152 artinya indikator pengetahuan kerja dinilai tinggi oleh pegawai.

d. Kreatifitas

Tabel 4.13
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kreatifitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
9	Kebebasan anda menyampaikan gagasan kepada atasan			12	29		152	Tinggi
10	Kretifitas anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang cukup berat.			8	32	1	157	Tinggi
	Total						309	
	Rata-rata						154,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 152 artinya kebebasan anda menyampaikan gagasan kepada atasan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 157 artinya kreatifitas anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang cukup berat dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 154,5 artinya indikator kreatifitas dinilai tinggi oleh pegawai

e. Kerjasama

Tabel 4.14
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerjasama

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
11	Kerja sama antar sesama pegawai.		1	6	11	23	179	Sangat Tinggi
12	Keaktifan anda dalam memberikan masukan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan			11	25	5	158	Tinggi
	Total						337	
	Rata-rata						168,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 179 artinya kerja sama antar sesama pegawai dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 158 artinya keaktifan anda dalam memberikan masukan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 168,5 artinya indikator kerjasama dinilai tinggi oleh pegawai.

f. Dapat Diandalkan

Tabel 4.15
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Dapat Diandalkan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR 1	R 2	S 3	T 4	ST 5		
13	Kesesuaian anda bekerja dengan instruksi atasan.		1	5	5	20	177	Sangat Tinggi
14	Prestasi kerja yang anda dapatkan.			5	17	19	178	Sangat Tinggi
	Total						355	
	Rata-rata						177,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 177 artinya kesesuaian anda bekerja dengan instruksi atasan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 178 artinya prestasi kerja yang anda dapatkan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 177,5 artinya indikator dapat diandalkan dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

g. Inisiatif

Tabel 4.16

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Inisiatif

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
15	Anda mempunyai ide-ide yang dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan target.		1	8	11	21	175	Sangat Tinggi
16	Anda bertanggung jawab atas pekerjaan/jabatan anda.			7	11	23	180	Sangat Tinggi
	Total						355	
	Rata-rata						177,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 175 artinya anda mempunyai ide-ide yang dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan target dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 180 artinya anda bertanggung jawab atas pekerjaan/jabatan anda dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 277,5 artinya indikator inisiatif dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

h. Kualitas Personal

Tabel 4.17

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Personal

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
17	Anda bersikap sama dengan semua para karyawan.			7	11	23	180	Sangat Tinggi
18	Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang disukai oleh pegawai.		1	5	15	20	177	Sangat Tinggi
	Total						357	
	Rata-rata						178,5	Sangat

									Tinggi
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 180 artinya anda bersikap sama dengan semua para pegawai dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor sebesar 177 artinya pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang disukai oleh pegawai dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Rata-rata skor sebesar 178,5 artinya indikator Kualitas Personal dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Rekap Jawaban Respoden Terhadap 18 Item Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Pembagian tugas yang jelas kepada unit-unit kerja.	157	Tinggi
2	Penentuan waktu bekerja setiap hari kerja.	153	Tinggi
3	Kesesuaian dalam penentuan target kerja yang telah ditetapkan.	151	Tinggi
4	Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.	152	Tinggi
5	Keterampilan anda dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit yang dibebankan oleh atasan.	170	Tinggi
6	Keakuratan anda dalam menyelesaikan pekerjaan (seperti laporan)	154	Tinggi
7	Pembagian pekerjaan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh individu.	153	Tinggi
8	Kecerdasan pimpinan dalam memimpin pegawai.	151	Tinggi
9	Kebebasan anda menyampaikan gagasan kepada atasan	152	Tinggi
10	Kretifitas anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang cukup berat.	157	Tinggi
11	Kerja sama antar sesama pegawai.	179	Sangat Tinggi
12	Keaktifan anda dalam memberikan masukan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	158	Tinggi
13	Kesesuaian anda bekerja dengan instruksi atasan.	177	Sangat Tinggi
14	Prestasi kerja yang anda dapatkan.	178	Sangat Tinggi
15	Anda mempunyai ide-ide yang dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan target.	175	Sangat Tinggi
16	Anda bertanggung jawab atas pekerjaan/jabatan anda.	180	Sangat Tinggi

17	Anda bersikap sama dengan semua para karyawan.	180	Sangat Tinggi
18	Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang disukai oleh pegawai.	177	Sangat Tinggi
	Total	2.954	
	Rata-rata	164,1	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 164,1 artinya sangat tinggi kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Skor tertinggi sebesar 180 yang berkaitan dengan bertanggung jawab atas pekerjaan/jabatan. Skor terendah yaitu sebesar 151 berkaitan dengan kesesuaian dalam penentuan target kerja yang telah ditetapkan. Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator persepsi konsumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

Indikator	Skor rata-rata	Ket
Kuantitas Kerja	153,6	Tinggi
Kualitas Kerja	158,6	Tinggi
Pengetahuan Kerja	152	Tinggi
Kreatifitas	154,5	Tinggi
Kerjasama	168,5	Tinggi
Dapat Diandalkan	177,5	Sangat Tinggi
Inisiatif	177,5	Sangat Tinggi
Kualitas Personal	178,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator dalam variabel kinerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator kualitas personal dengan rata-rata skor sebesar 178,5 dan yang terendah adalah indikator pengetahuan kerja dengan skor sebesar 152.

4.1.3. Analisis Deskriptif Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan

a. Persamaan Regresi

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan perhitungan SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.20
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.170	.277		.614	.543
	LINGKUNGAN KERJA	.939	.081	.881	11.623	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.170 + 0.939 X + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 0,170 memberikan arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 0,170. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0.939. Jika nilai koefisien lingkungan kerja positif apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0.939. Artinya apabila lingkungan kerja pada BPJS

Ketenagakerjaan meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 93,9%.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Tabel 4.21
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.770	.13560

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan adalah 0.881, artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R²) sebesar 0.776 angka ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.22
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.170	.277		.614	.543
	LINGKUNGAN KERJA	.939	.081	.881	11.623	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Menghitung t_{table} menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 0,05$ (5%) dan *Degree Of Freedom* (DF) = $41-1-1= 39$ dan $t_{tabel} = 1.684$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 11.623 maka jika dibandingkan dengan 2.0452 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.623 > 1.684$). Maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan.

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Analisis Lingkungan Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan

Rata-rata skor sebesar 153,7 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik dengan skor sebesar 170 dan pernyataan terendah berkaitan dengan suasana lingkungan sekitar tempat bekerja dengan skor sebesar 141. skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja dengan rata-rata skor sebesar 158,6 dan yang terendah adalah indikator hubungan antar rekan kerja dengan skor sebesar 152.

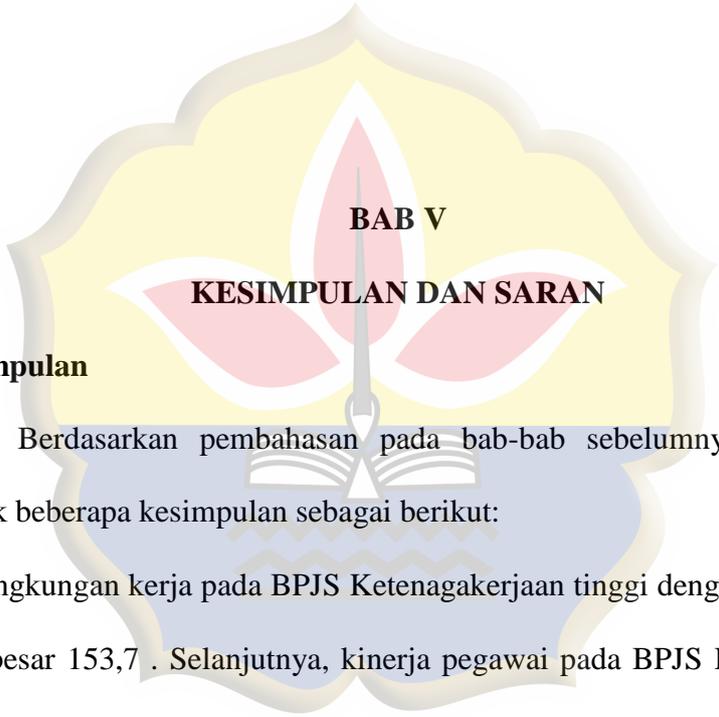
4.2.2. Analisis Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan

Rata-rata skor jawaban sebesar 164,1 artinya sangat tinggi kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Skor tertinggi sebesar 180 yang berkaitan dengan bertanggung jawab atas pekerjaan/jabatan. Skor terendah

yaitu sebesar 151 berkaitan dengan kesesuaian dalam penentuan target kerja yang telah ditetapkan. rata-rata dari setiap indikator dalam variabel kinerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator kualitas personal dengan rata-rata skor sebesar 178,5 dan yang terendah adalah indikator pengetahuan kerja dengan skor sebesar 152.

4.2.3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0.939. Jika nilai koefisien lingkungan kerja positif apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0.939. Artinya apabila lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 93,9%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.623 > 1.684$) dan tingkat signifikan yang lebih kecil daripada alpha ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan tinggi dengan skor rata-rata sebesar 153,7 . Selanjutnya, kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 164,1.
2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($11.623 > 1.684$). Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pegawai senantiasa selalu menjaga lingkungan kerja dengan baik.
2. Hendaknya pimpinan terus menjaga lingkungan kerja seperti lingkungan fisik yang selalu bersih dan rapi dan penataan ruangan yang teratur agar kinerja dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, 2012, **Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS**. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Andi, M, 2017, **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT YXZ**. Value Journal Management And Business Vol 2, No 2. Medan
- Bambang, Kursiysnto. 2000. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga: Jakarta.
- Cynthia. 2015. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industri**. AGORA Journal Vol 3 No 2.
- Djarwanto. 2003. **Metode Penelitian Cetakan Perama**, BPFE: Yogyakarta.
- Fayol, Hendry, 2010, **Manajemen Public Relation**, PT. Elex Media: Jakarta.
- Gomes, Faustino, Cardono, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi: Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- Hendri, Tanjung. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Trisakti: Jakarta.
- Husein, 2003, **Riset Sumber Daya Dalam Organisasi**, PT. Gramdia Pustaka: Jakarta.
- Istijanto, 2009, **Riset Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Kasmir, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**, PT. Rajawali Pers: Jakarta.
- Kaswan, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Mardiana, 2013, **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**. Telaah Bisnis Volume 5, No 2.
- Masaong, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Bandung
- Mathis & Jackson, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan Jimmy Saidil dan Bayu Prawira. Salemba Empat: Jakarta.
- Mulyadi, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Sinar Abdi: Jakarta.
- Moehriono, 2012, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Bumi Aksara: Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2005, **Manajemen Personalia**. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Richard, 2010, **Manajemen**, Erlangga: Jakarta.
- Rivai, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara: Jakarta
- Sarwono, 2012, **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandar Maju, Bandung
- Siagian. P. Sondang, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara: Jakarta
- Simamora, Hendry, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, YKPN: Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2011, **Pengantar Statistik** , Gramedia: Jakarta
- Stoner, James, 2012, **Manajemen**. PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta.

- Sutrisno, Edy, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, 2013, **Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis**, Alfabeta, Bandung
- Syamsul dkk, 2015, **Analisis Job Performace Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi dan Job Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading And Outstanding**. Fokus Ekonomi Vol 10, No 2.
- Tanjung, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Trisakti: Jakara.
- Terry, George, 2010, **Prinsip-Prinsip Manajemen**, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Umar, Husein, 2013, **Riset Sumber Daya Manusia**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2013, **Perilaku Dalam Organisasi**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

LAMPIRAN 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yth. Bapak / Ibu

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami mohon kesediaan waktu anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Agung Gumelar

NIM : 1600861201160

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi

Para responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini.

Jambi, Oktober 2019

Peneliti

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

3. Umur :

20 -24 Tahun

30-34 Tahun

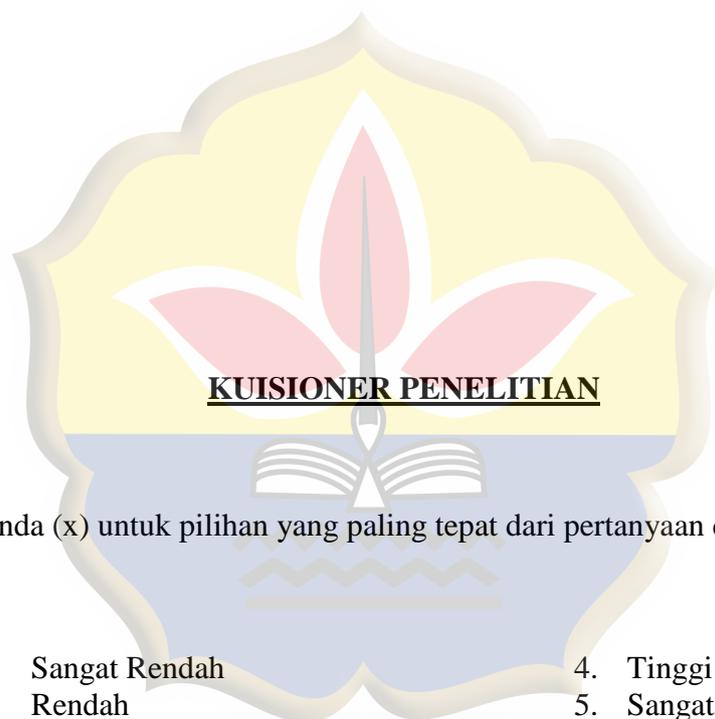
25 - 29 Tahun

> 35 Tahun

4. Lama Menjadi Pegawai : < 1 tahun

1-5 tahun

> 5 tahun



Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Nilai

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Sangat Rendah | 4. Tinggi |
| 2. Rendah | 5. Sangat Tinggi |
| 3. Cukup Rendah | |

Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	CR	T	ST
		1	2	3	4	5
	Suasana Kerja					
1	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.					
2	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.					
3	Frekuensi udara segar yang masuk ke dalam ruangan kerja.					

4	Tersedianya Fasilitas Pegawai Suasana lingkungan sekitar tempat anda bekerja. Berbagai macam fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.					
5	Batasan antara ruangan pegawai dengan ruangan layanan.					
6						
7	Hubungan Antar Rekan Kerja Cara atasan menjalin komunikasi dengan pegawai. Kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai yang bekerja.					
8						

Kinerja

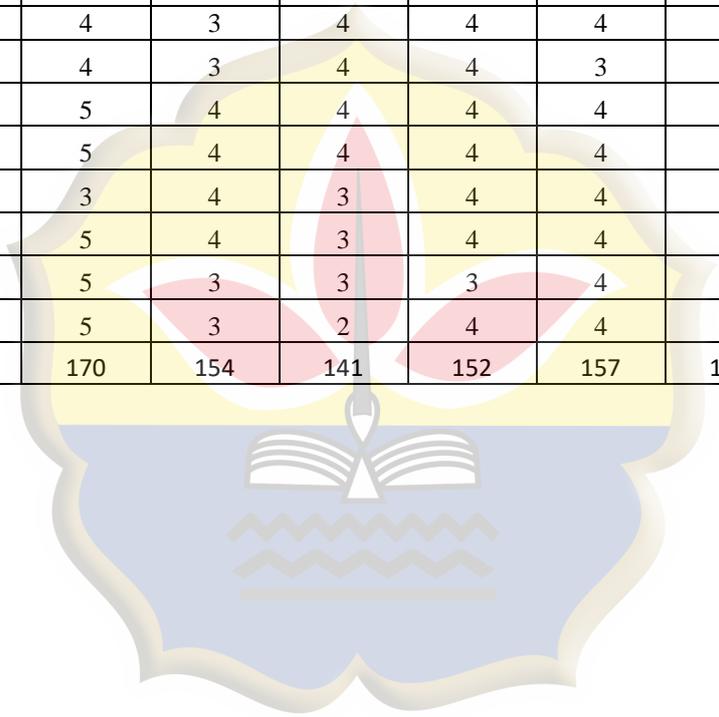
NO	PERNYATAAN	SR	R	CR	T	ST
		1	2	3	4	5
1	Quantity Of Work Pembagian tugas yang jelas kepada unit-unit kerja.					
2	Penentuan waktu bekerja setiap hari kerja.					
3	Kesesuaian dalam penentuan target kerja yang telah ditetapkan.					
4	Quality Of Work Ketelitian anda dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.					
5	Keterampilan anda dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit yang dibebankan oleh atasan.					
6	Keakuratan anda dalam menyelesaikan pekerjaan (seperti laporan)					
7	Job Knowledge Pembagian pekerjaan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh individu.					
8	Kecerdasan pimpinan dalam memimpin pegawai.					
9	Creativiness Kebebasan anda menyampaikan gagasan kepada atasan.					

10	Kretifitas anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang cukup berat.							
11	Cooporation Kerja sama antar sesama pegawai.							
12	Keaktifan anda dalam memberikan masukan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan							
13	Dependability Kesesuaian anda bekerja dengan instruksi atasan.							
14	Prestasi kerja yang anda dapatkan.							
15	Initiative Anda mempunyai ide-ide yang dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan target.							
16	Anda bertanggung jawab atas pekerjaan/jabatan anda.							
17	Personal Quality Anda bersikap sama dengan semua para karyawan.							
18	Pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang disukai oleh pegawai.							

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

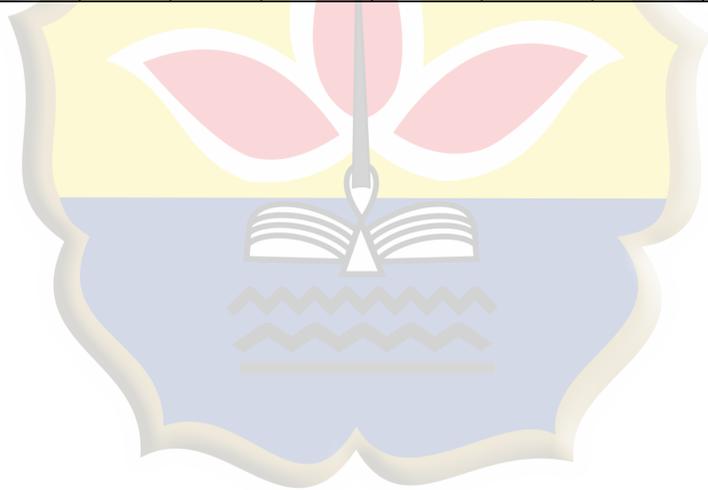
Responden	Jawaban Responden untuk Indikator Lingkungan Kerja								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	26
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	4	4	4	4	3	29
4	4	4	3	4	4	3	3	3	28
5	3	5	4	4	4	4	4	4	32
6	4	5	4	4	4	4	3	3	31
7	3	3	4	3	4	4	4	3	28
8	4	5	4	3	4	4	4	4	32
9	3	5	3	3	3	4	4	4	29
10	4	5	3	2	4	4	3	4	29
11	4	4	3	3	4	4	4	4	30
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
13	4	4	3	4	4	5	4	4	32
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31
15	4	4	4	4	3	3	4	4	30
16	4	5	4	3	4	4	4	4	32
17	3	5	4	3	4	3	4	4	30

18	3	4	4	3	4	4	4	4	30
19	3	5	5	3	3	4	4	4	31
20	3	5	4	3	4	4	4	4	31
21	3	2	5	2	3	3	4	4	26
22	4	3	4	3	3	4	3	4	28
23	4	3	4	3	4	4	4	4	30
24	4	3	4	3	4	4	4	4	30
25	4	3	4	3	4	4	4	4	30
26	4	4	5	3	3	4	3	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	3	31
28	3	4	4	4	3	4	4	3	29
29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
30	4	4	4	5	4	4	4	4	33
31	5	4	4	5	3	3	3	3	30
32	4	4	3	3	3	3	3	3	26
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	4	3	4	4	4	4	3	29
35	4	4	3	4	4	3	3	3	28
36	3	5	4	4	4	4	4	4	32
37	4	5	4	4	4	4	3	3	31
38	3	3	4	3	4	4	4	3	28
39	4	5	4	3	4	4	4	4	32
40	3	5	3	3	3	4	4	4	29
41	4	5	3	2	4	4	3	4	29
Total	152	170	154	141	152	157	153	151	1230



Responden	Jawaban Responden untuk Indikator Kinerja																		Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	62
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	76
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	72
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	70
5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	78
6	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	76
7	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	74
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	79
9	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	76
10	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	75
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	76
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	77
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	73
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	70
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	78
17	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	71
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	70
19	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	5	72
20	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	75
21	3	4	4	3	2	5	4	4	3	3	5	3	2	5	5	3	3	2	63
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	66
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	71
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	71
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	71
26	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	69
27	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	67
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	75

30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	75
31	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4	69
32	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	64
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	75
34	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	70
35	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	67
36	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	77
37	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	74
38	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3	68
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	77
40	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	68
41	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	70
Total	157	153	151	152	170	154	153	151	152	157	179	158	177	178	175	180	180	177	2954



LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.770	.13560

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.170	.277		.614	.543
	LINGKUNGAN KERJA	.939	.081	.881	11.623	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

