

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yaitu SDM yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Streck (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan

ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun inventaris sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKPSDMD Kota Cimahi antara lain :

<b>No</b>	<b>Nama Barang/Jenis Barang</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keadaan</b>
1	Air conditioner	2	Baik
2	Toolkit set	1	Baik
3	Lemari penyimpanan	1	Baik
4	Mesin ketik manual	2	Baik
5	Mesin penghitung uang	1	Baik
6	Lemari besi	3	Baik
7	Rak besi	1	Baik
8	Papan visual	1	Baik
9	Alat penghancur kertas	7	Baik
<b>No</b>	<b>Nama Barang/Jenis</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keadaan</b>

	<b>Barang</b>		
10	Alat penghancur kertas globe	1	Baik
11	Mesin absensi	1	Baik
12	Lemari kayu	3	Baik
13	Meja rapat	1	Baik
14	Kursi putar	3	Baik
15	Kursi biasa	5	Baik
16	Meja kain	2	Baik
17	Meja biro	6	Baik
18	Lemari pakaian	1	Baik
19	Lemari es	1	Baik
20	AC Unit	2	Baik
21	AC split	1	Baik
22	Televisi	2	Baik
23	Unit power supply	1	Baik
24	Tustel	1	Baik
25	Handy cam	1	Baik

26	LAN	1	Baik
27	PC unit	14	Baik
28	Note book	7	Baik
<b>No</b>	<b>Nama Barang/Jenis Barang</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keadaan</b>
29	Hard disk	3	Baik
30	Printer	14	Baik
31	Scanner	4	Baik
32	Peralatan mini computer	3	Baik
33	Monitor	3	Baik
34	Modem	1	Baik
35	Meja kerja pegawai non struktural	3	Baik
36	Lemari buku perpustakaan	1	Baik
37	Facsimile	2	Baik
38	Screen pembatas	1	Baik
39	Layar	1	Baik

Sumber: buku inventaris BKPSDMD Kota Cimahi tahun 2016. (data diolah peneliti)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana tidak sebanding dengan jumlah pegawai BKDSDMD yang berjumlah 40 orang (sumber: BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017). Seperti jumlah komputer yang belum memenuhi satu orang satu komputer, padahal tugas pokok dan fungsi masing-jabatan sangat banyak dan tidak memungkinkan memakai secara bergantian. Kemudian , ruangan sangat sempit dan panas serta banyak dokumen serta barang berserakan dan tidak tersusun rapi sehingga nantinya akan berpengaruh kepada kinerja pegawai itu sendiri. Survei peneliti ini didukung oleh jawaban yang ditanyakan kepada beberapa pegawai BKDSDMD bagian inventaris (Jumat, 28 April 2017), adapun beberapa pertanyaan yang ditanyakan antara lain :

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah jumlah sarana dan prasarana sebanding dengan jumlah pegawai di BKPSDMD Kota Cimahi ?	Ada beberapa yang memungkinkan dipakai secara bergantian tapi ada juga beberapa sarana yang memang seharusnya dipakai seorang satu.
2	Apakah jumlah sarana dan prasarana yang ada mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri ?	Sangat mempengaruhi, karena jika sarana dan prasarana lengkap kinerja pegawai pun akan semakin efisien.
3	Apakah ruangan kerja yang ada sesuai yang diharapkan pegawai ?	Tidak, masih banyak barang yang disimpan dimana saja karena

		<p>keterbatasan tempat. Kadang mengandalkan ingatan saja jika barang itu dibutuhkan kita mengingatnya saja disimpannya dimana.</p>
<b>NO</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
4	Apakah kekurangan jumlah sarana dan prasarana ini sudah diberitahukan kepada Kepala Bagian ?	Sudah tapi memang belum ada tanggapan karena memang di Kota Cimahi sendiri ada pergantian pimpinan
5	Bagaimana jika ada masyarakat yang ingin mengurus sesuatu ke pihak BKPSDMD dengan kondisi sarana dan prasarana yang kurang memadai ?	Pasti dari kami akan memberikan pelayanan semaksimal yang kami bisa agar tetap bisa efektif dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.
6	Apakah anda mengetahui seluruh rekan kerja anda dan atasan anda ?	Ya saya mengetahui seluruh rekan kerja dan atasan namun ada beberapa yang kurang

		dekat dengan saya tapi secara keseluruhan saya kenal orang-orangnya,
--	--	--

Dalam Keppres No. 159 Tahun 2000, yang dimaksud “BKD atau yang sekarang berubah nama menjadi BKPSDMD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen PNS daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah”. Salah satu fungsi dari BKD adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 2 Keppres Nomor 159 Tahun 2000 menyebutkan “BKD berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah”. Dari pasal itulah melekat tanggung jawab penuh BKD dalam menjalankan kinerjanya guna membantu pejabat pembina kepegawaian

Di pemerintahan Kota Cimahi BKD atau BKPSDMD sangat berpengaruh dalam manajamen pegawai oleh sebab itu lingkung fisik maupun lingkungan non fisik kantor BKPSDMD sangat berperan penting untuk kelancaran kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi ini dapat tercapai.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai studi**



**kasus pada pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Tata ruang kerja yang sempit dan masih banyak dokumen yang berserakan
2. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
3. Sarana dan prasarana yang kurang mendukung untuk pegawai supaya bekerja secara maksimal

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi ?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terkait hubungan antar sesama pegawai dan pegawai dengan atasan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi ?

3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak diantaranya:

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Dengan adanya penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan penyusun berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian, dan hal-hal yang teknis berkaitan dengan penelitian ini sendiri. Hal ini dikarenakan apa yang di dapat

penyusun dari teori-teori yang dikemukakan tentang penelitian seringkali berbeda dengan praktek langsung dilapangan.

- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya khazanah bersama.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan instansi.
- b. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan dari pemikiran bagi instansi atau bahan pertimbangan dalam meningkatkan aspek lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di BKD Kota Cimahi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

## **1.6 Kerangka Teori**

### **1.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja**

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut

lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

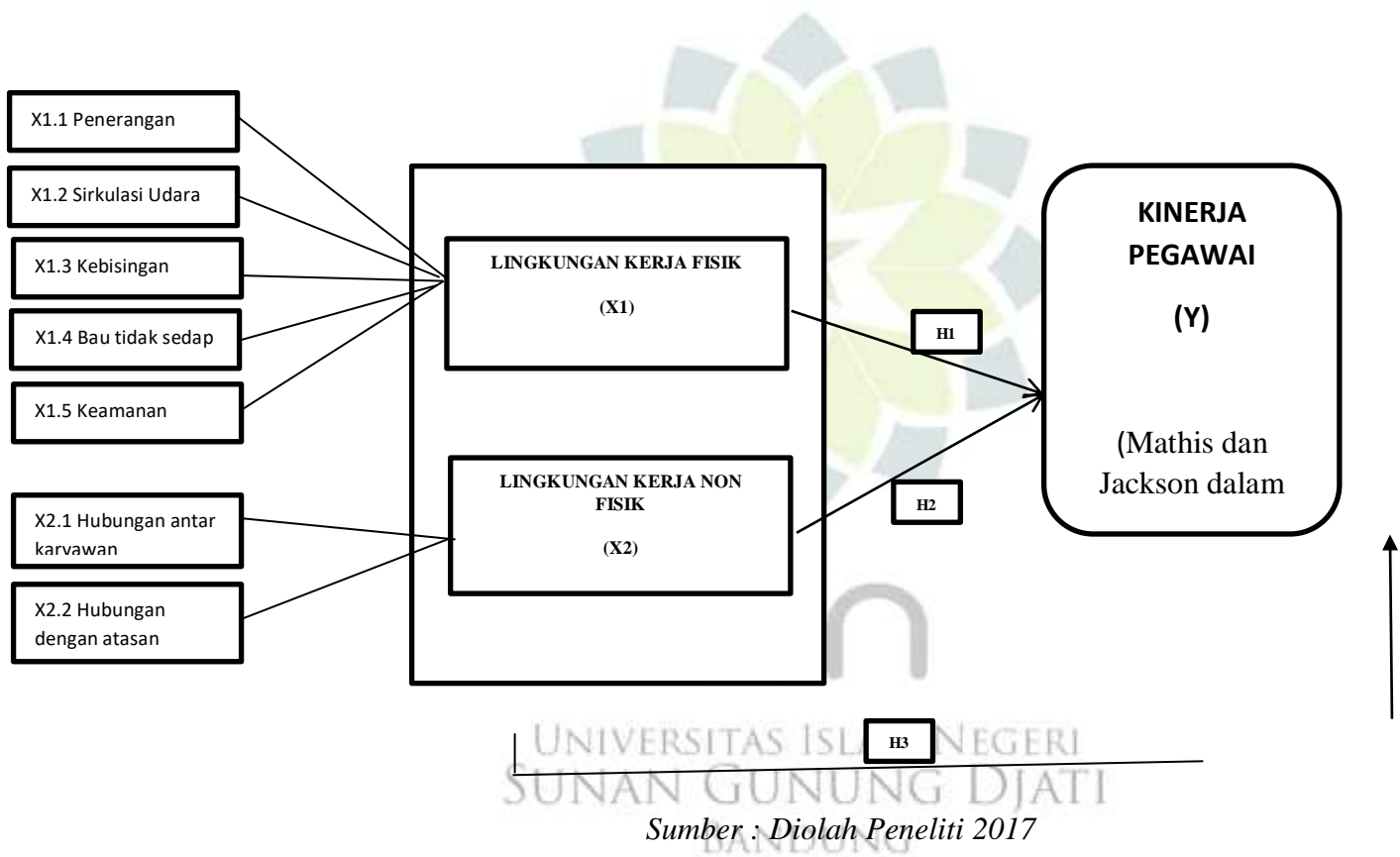
Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Sementara itu menurut Saydam (2000), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa

aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Ketidaksesuaian terhadap lingkungan kerja akan terlihat dalam waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.



**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**

## 1.6 Penelitian Terdahulu


Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya:

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Rantri Wening Yulianingtyas (2008)	Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yogyatex. (Skripsi)	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
	Ririn Prihatin (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Ekspor). (Skripsi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Melintang Buana Ekspor.
3.	Bagus Kisworo (2012)	Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks

		Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. (Jurnal)	Karasidenan Semarang berhubungan secara positif.
No	Peneliti	Judul	Hasil
4.	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. (Skripsi)	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Muria Semarang berhubungan secara positif.
5.	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. (Skripsi)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman
6.	Diana Hairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. (Jurnal)	Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel ) dan Kinerja kerja(dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson



		 <p>bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa <math>H_0</math> ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.</p>
--	--	---

7.	Chintya Novita Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond. (Jurnal)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
8.	Supriyati	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama. (Literatur)	Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Rantri Wening Yulianingtias (2008) dengan judul “Pengaruh kepuasan karyawan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Yogyatex”. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian yang dilakukan Rantri adalah pada variabel independen, yaitu lingkungan kerja, serta variabel dependen Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen, penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu lingkungan kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Selain variabel independen, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian di PT. yogyatex, sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian di BKPSDMD Kota Cimahi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ririn Prihatin (2011) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Ekspor).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian yang peneliti lakukan pada pegawai dilingkungan PNS sedangkan penelitian yang terdahulu dilakukan di sebuah perusahaan manufaktur.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Kisworo (2012) dengan judul “Hubungan antara motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Eks Karasidenan Semarang Jawa tengah”

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian yang peneliti lakukan hanya menggunakan satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma (2013) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di hotel muria semarang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan bukan pada lingkungan pegawai negeri sipil, kemudian dipenelitian terdahulu terdapat variabel lain yang diteliti oleh peneliti.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Sleman.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah hanya menggunakan satu variabel independen yaitu lingkungan kerja.

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah pada objek penelitian. Objek penelitian yang peneliti lakukan pada Badan Kepegawaian Daerah atau BKPSDMD Kota Cimahi sedangkan penelitian terdahulu pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

Kemudian penelitian yang dilakukan Diana Hairani Sofyan (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan hanya satu variabel X

Dan penelitian yang dilakukan Chintya Novita Hidayat (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond. Perbedaan dengan penelitian ini adalah berbeda objek dan variabel X

yang digunakan adalah dua variabel sedangkan variabel yang digunakan peneliti adalah hanya satu variabel X.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Supriyati dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Perbedaannya adalah objek yang diteliti, jika peneliti menggunakan objek dinas pemerintahan bidang kepegawaian maka penelitian ini menggunakan dinas pemerintahan yang bergerak di bidang keuangan.

### **1.7 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **Hipotesis 1**

Ha: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Cimahi.

Ho: Tidak Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Cimahi.

#### **Hipotesis 2**

Ha: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Cimahi.

Ho: Tidak Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Cimahi.

### Hipotesis 3

Ha: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap pegawai di BKPSDMD Kota Cimahi.

Ho: Tidak Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap pegawai di BKPSDMD Kota Cimahi.

