

# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

**Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang**  
(Agustuti Handayani)

**Pengaruh Partisipasi Masyarakat Dan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Proyek Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat di Desa Sukoharjo Iii Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu**  
(Eka Ubaya Taruna)

**Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Di Kelurahan Tanjung Agung Kecamatan Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu**  
(Eva Susanti)

**Analisis Efektivitas Program Kerja Tim Basarnas Dalam Penanganan Bencana Di Provinsi Lampung Tahun 2017**  
(Ida Farida)

**Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan**  
(Malik)

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 33 Bandar Lampung**  
(Ristra Astriani)

**Efektivitas Kebijakan Pengelolaan pasar Tradisional Di Kabupaten Ogan Komering Ulu**  
(Yadi Lustiadi)



# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 5 No. 1 APRIL 2019

### **Pembina**

Dr.Ir. M. Yusuf S.Barusman, MBA

### **Penanggung Jawab**

Dr.Yadi Lustiadi,M.Si

### **Ketua Penyunting**

Dr. Malik,M.Si

### **Penyunting Ahli**

Prof.Dr. Yulianto,M.Si(FISIP-UNILA)

Dr.Akhmad Suharyo,M.Si (FISIP-UBL)

Dr.Nur Efendi,M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal,M.Si (FISIP-UHO)

### **Penyunting Pelaksana**

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Desi Wahyuni, S.A.P

### **Tata Usaha**

Winda, SE

### **Penerbit**

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

### **Alamat Redaksi**

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No.89 Labuhan Ratu- Bandar Lampung 35142

Telp:(0721) 789825, Fax:(0721) 770261,E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

# e-JKPP

## Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 5 No. 1 APRIL 2019

### DAFTAR ISI

Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang <b>(Agustuti Handayani)</b>	1-9
Pengaruh Partisipasi Masyarakat Dan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Proyek Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat di Desa Sukoharjo Iii Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu <b>(Eka Ubaya Taruna)</b>	10-26
Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas) Di Kelurahan Tanjung Agung Kecamatan Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu <b>(Eva Susanti)</b>	27-38
Analisis Efektivitas Program Kerja Tim Basarnas Dalam Penanganan Bencana Di Provinsi Lampung Tahun 2017 <b>(Ida Farida)</b>	39-48
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan <b>(Malik)</b>	49-56
Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 33 Bandar Lampung <b>(Ristra Astriani)</b>	57-73
Efektivitas Kebijakan Pengelolaan pasar Tradisional Di Kabupaten Ogan Komering Ulu <b>(Yadi Lustiadi)</b>	74-83

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI  
LAMPUNG AREA TANJUNG KARANG**

OLEH:

Dra. AGUSTUTI HANDAYANI, M.M, DOSEN PRODI ILMU  
ADMINISTRASI NEGARA FISIPOL, UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

---

**ABSTRACT**

*This research is a quantitative research regression analysis, the population in this study are all employees at PT. PLN (PERSERO) Distribution Lampung Tanjung Karang area, amounting to 70 employees. The instrument used is a questionnaire with a Likert scale that has 5 alternative answers. Test the validity of the instrument using item analysis and calculated using the product moment formula, while the reliability test uses the Cronbach's Alpha formula. Then the hypothesis test uses a partial test.*

*The results of the study are: (1) the level of goodness of the work environment at PT. PLN (PERSERO) Distribution Lampung Area Tanjung Karang is in the good category of 63% of 100%. (2) the level of goodness of work effectiveness at PT. PLN (PERSERO) Distribution Lampung Tanjung Karang Area in the good category of 61% of 100%. (3) There is a positive and significant influence between the work environment and the work effectiveness of employees at PT. PLN (PERSERO) Distribution Lampung Tanjung Karang Area with a determination coefficient of 0.8262 which means that 82.62% of the work effectiveness of employees is influenced by the work environment at PT. PLN (PERSERO) Distribution Lampung Tanjung Karang Area. And the remaining 17.38% is explained by other factors.*

*Keywords: Work Environment, Work Effectiveness*

**A. PENDAHULUAN**

Peran serta manusia atau pegawai sangat mutlak dibutuhkan demi tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Karena itu dalam melaksanakan kewajibannya, pegawai tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi saja, tetapi sebagai manusia yang utuh, yaitu individu yang mempunyai kebutuhan, perasaan, emosi, kesehatan, keselamatan, perlindungan dan tujuan pribadi

lainnya yang harus mendapat perlakuan khusus dari organisasi. Peningkatan efektivitas kerja melalui upaya penataan lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena kaitannya dengan efektivitas kerja sangat erat. Berbagai kelemahan dalam sistem perencanaan kerja dengan cepat memberikan gambaran kelemahan dalam pelaksanaan kerja seperti penyelesaian kerja tidak tepat waktu. Perhatian terhadap sistem perencanaan kerja dan penataan lingkungan kantor akan berpengaruh

langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu usaha untuk menciptakan keadaan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berupa non finansial yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan.

Pegawai pada PT. PLN ( Persero ) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang dalam melaksanakan tugasnya, dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya pembinaan secara intensif guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Memperbaiki dan

meningkatkan efektivitas para pegawai tentunya bukan hanya ditentukan oleh peningkatan kompetensi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, struktur organisasi, pedoman dan prosedur kerja, fasilitas kerja, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Belum optimalnya penyelesaian pekerjaan oleh pegawai, hal ini diindikasikan penyediaan lingkungan kerja yang belum optimal, seperti terlihat pada fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Jarak antara meja kerja masih kurang, sehingga para pegawai tidak leluasa dalam bekerja karena sempitnya jarak antar meja satu dengan meja yang lainnya.
2. Sistem pencahayaan ruangan masih kurang optimal, sehingga pegawai dalam melaksanakan kerja sering terjadi kelelahan mata.
3. Sistem kerja yang dilaksanakan kurang mengikuti prosedur dan alur kerja berdasarkan tata letak, dikarenakan kondisi ruangan yang terbatas hal ini memberi kesan bahwa prinsip-prinsip ergonomi dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja kurang memadai.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Organisasi**

Menurut Dimock (Sedarmayanti, 2011:55),

menyatakan definisi organisasi sebagai berikut : Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Menurut Siagian (2002:35), Organisasi adalah sarana atau alat untuk mencapai tujuan.Oleh karena itu di katakan organisasi adalah (wahana) kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas,wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Dalam pengertian ini organisasi dilihat daripada sudut dinamikanya, aktivitasnya atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik bersifat formal maupun yang bersifat informal.

Organisasi menurut Mc Farland (Saydam, 2000:40), sebagai berikut : Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan .

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001:1) berpendapat Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia menurut Sedarmayanti (2001:28) bahwa:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja.
- d. Kebisingan.
- e. Warna dinding.
- f. Kelembaban.
- g. Dekorasi tempat kerja.
- h. Keamanan ditempat kerja.

Wignjosoebroto (2003: 83) bahwa Lingkungan kerja yaitu semua keadaan yang terdapat ditempat kerja seperti temperatus, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna yang akan berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja manusia tersebut.

## **Efektivitas Kerja**

Selanjutnya Gibson (Wirawan, 2009 : 91) menjelaskan lima kriteria keefektifan mulai dengan dimensi waktu jangka pendek, yaitu sebagai berikut :

1. Kriteria Produksi, mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.
2. Kriteria efisiensi, yaitu perbandingan keluaran terhadap masukan yang mengacu pada ukuran pengguna sumber daya yang langka dalam organisasi.
3. Kriteria kepuasan, adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai dan anggotanya, termasuk didalamnya para pelanggan dan rekanan. Kepuasan mencakup sikap pegawai, pergantian pegawai, keabsenan, kelemburan dan keluhan.
4. Kriteria adaptasian, ialah tingkat dimana organisasi dapat dan benar – benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
5. Kriteria pengembangan, kriteria ini mengukur
6. kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan.

Siagian (2002 : 151) secara sederhana memberikan definisi efektivitas kerja sebagai berikut Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah diterapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

## **C. METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian adalah cara berfikir dan berbuat yang telah dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang suatu masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengetahuan yang diperoleh dari penelitian terdiri dari fakta, konsep, generalisasi, dan teori yang memungkinkan manusia dapat memahami fenomena dan memecahkan masalah yang dihadapi. Metode Kuantitatif juga disebut dengan metode positivistik dikarenakan berdasarkan pada filsafat positivisme (Arikunto, 2005:45) .

### **Variable Penelitian**

#### **Definisi Operasional Variabel**



Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti (Riduwan, 2007:55).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel Bebas atau variabel penyebab (independent variables)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, yaitu faktor - faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama (X) adalah lingkungan kerja.

- b. Variabel Terikat atau variabel tergantung (dependent variables)

Variabel terikat adalah faktor - faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini variabel terikatnya (Y) adalah efektivitas kerja.

### Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010: 80), adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas:

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang sebanyak 80 pegawai, namun dari jumlah populasi tersebut hanya 70 orang yang dapat memberikan tanggapan melalui kuisisioner, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi sasaran.

### D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penyebaran angket di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang jumlah responden sebanyak 80 orang diperoleh sebanyak 70 responden sasaran yang memberikan tanggapan dengan hasil yang diolah dalam bentuk nilai (angka).

untuk mengetahui korelasi diantara variable lingkungan kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. PLN Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, hasil dari tanggapan responden tersebut diolah melalui rumus korelasi Product Moment, seperti dibawah ini :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \{(\sum x)(\sum y)\}}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{70 \times 229847 - (4885 \times 3267)}{\sqrt{(70 \times 343389 - (4885)^2)(70 \times 154153 - (3267)^2)}}$$



$$= 0,909$$

Keterangan :

$$N = 70$$

$$\sum x = 4885$$

$$\sum x^2 = 343389$$

$$\sum y = 3267$$

$$\sum y^2 = 154153$$

$$\sum xy = 229847$$

r hitung sebesar 0,909 apabila dikonsultasikan dengan r tabel baik pada taraf 5% = 0,2352 ternyata r hitung > r tabel, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, tingkat korelasi hubungannya dalam kategori tinggi karena pada 0,800 – 1,000.

Untuk mengetahui persentase korelasi antara pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang adalah dengan cara menghitung koefisiensi determinasinya seperti berikut :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,909 \times 100\% \\ &= 0,8262 \\ &= 82,62\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penghitungan koefisiensi bahwa 82,62% mengandung arti bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Dan sisanya 17,38% di

jelaskan oleh variabel lain diluar model.

### Analisis hasil hipotesis

Untuk mengetahui hasil hipotesis korelasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang dengan menghitung uji parsial (uji T) seperti berikut :

$$\begin{aligned} T_{tes} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ T_{tes} &= \frac{0,909\sqrt{70-2}}{\sqrt{1-0,8262}} = 18,26 \end{aligned}$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 18,26 berada diatas nilai t tabel  $\alpha$  0,05 yang hanya sebesar 1,99495 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

### E. KESIMPULAN

Lingkungan kerja pegawai dapat diwujudkan melalui dekorasi tempat kerja, suhu udara, penerangan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Hal ini jelas akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai karena adanya kaitan lingkungan kerja pegawai dengan efektivitas kerja sangat penting dalam menentukan kualitas suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengolahan data penelitian, lingkungan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut terdapat saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang sudah dapat digolongkan sangat baik. Hal ini harus dipertahankan secara maksimal dan masih harus ditingkatkan lagi.
2. Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator jaminan keselamatan kerja pegawai dan indikator menyelesaikan tugas sesegera mungkin (tidak menunda-nunda), karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto. Suharsimi. (2005).

*Manajemen Penelitian.*

Rineka Cipta: Jakarta.

Riduwan.(2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.*Bandung: Alfabeta.

Saydam. Gouzali. (2000).

*Manajemen Sumber Daya*

*Manusia: Suatu pendekatan*

*Mikro (dalam Tanya*

*Jawab).*Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya*

*Manusia dan Produktivitas*

*Kerja.*Bandung: Mandar

Maju.

Sedarmayanti.(2011). *Tata kerja dan*

*produktivitas kerja.*Bandung:

Mandar Maju.

Siagian. Sondang P. (2002).

*Manajemen Sumber Daya*

*Manusia.* Jakarta: Bumi

Aksara

Sudjana.(1996). *Metode*

*Statistika.*Bandung: Tarsito.

Aksara.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian*

*Pendidikan: Pendekatan*

*Kuantitatif, Kualitatif dan*

*R&D.* Bandung: Alfabeta.

Wignjosubroto.(2003). *Sumber*

*daya manusia dan*

*produktivitas kerja.* Bandung:

Alfabeta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja  
Sumber Daya Manusia:  
Teori, Aplikasi, dan  
Penelitian*. Jakarta: Salemba  
Empat.