

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI
KANTOR KELURAHAN MERJOSARI DIKOTA
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

**MARIA RICELIA NDAHUS
NIM. 2018120053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG**

2023

RINGKASAN

Faktor individu dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan hasil kerja pegawai yang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode *random sampling* sehingga didapatkan sampel penelitian sebanyak 38 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisa data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial faktor individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,586 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,282. Hasil secara simultan (bersama-sama) diketahui faktor individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,622 atau berpengaruh sebanyak 73,4%. Adapun yang perlu diperhatikan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu memperhatikan faktor individu dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Individu, Lingkungan Kerja, Pegawai, Prestasi Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaku yang memiliki peran utama untuk melakukan proses akan keseluruhan yang dijalankannya melalui aktivitas yang dimulai dari perencanaan sebagai tingkatan dasar sampai pada tingkatan pengevaluasian yang nantinya dapat melakukan pemanfaatan akan sumber daya lainnya yang telah diperoleh perusahaan disebut sumber daya manusia. Sehingga SDM mempunyai peranan yang penting pada tercapainya tujuan dari suatu perusahaan dan juga melalui persaingannya disaat adanya masa globalisasi dan telah menuntut peranan dari perusahaan yang bertujuan melakukan penyediaan akan SDM yang terbilang mempunyai keterampilan dan kreativitas serta inovatif dengan tujuannya memberikan dukungan akan kinerja bagi perusahaan serta bisa menghasilkan prestasi kerja yang berkualitas (Harahap, 2019).

Perusahaan mempunyai kemampuan jika telah melakukan penerusan akan pertahanan dan juga persaingan dalam hal tidak memanfaatkan teknologi maka kecukupannya tidak memperoleh penunjang dari SDM yang terbilang handal dan karenanya melalui investasi dalam hal sumber daya pada bidang ekonomi yang terbilang sangat berharga adalah SDM penundaannya tidak diperoleh lagi. Nyatanya akan ancaman yang sangat besar pada kestabilan akan ekonomi sebagai angkatan dalam hal bekerja yang kesiapannya tidak bertujuan ,melakukannya melalui tantangannya ataupun perubahannya yang terbilang terjadi

untuk sekelilingnya sehingga SDM sebagai salah satu dari sumber yang asalnya sumber daya terbilang dibutuhkan oleh keberadaan organisasi.

Karyawan mempunyai pengertian sebagai aset yang primer untuk dibutuhkan oleh perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah rencana dan juga pelaku yang terbilang aktif dalam berbagai aktivitas yang terdapat dalam organisasi. Pikiran yang dimiliki organisasi dan perasaan dan juga keinginannya serta status dan latar belakang akan pendidikan dan juga usia termasuk jenis kelamin yang terbilang heterogen bahwa dibawa dalam suatu organisasi yang terdapat di perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dalam hal untuk memaknainya dan juga uang serta material yang mempunyai sifat yang terbilang pasif serta mampu untuk dilakukan penguasaan sehingga mudah untuk diatur secara keseluruhan dalam hal memberikan dukungan yang bertujuan mencapai yang telah menjadi harapan yang terdapat dalam perusahaan. Kecakapan karyawan dan mampu dan juga terampil yang terbilang belum memberikan penjaminan akan produktivitasnya dalam hal bekerja yang terbilang baik dan walaupun moralitas dalam hal bekerja dan juga kedisiplinan terbilang rendah. Manfaat dan juga dukungan yang akan terwujudnya akan tujuannya yang terdapat dalam perusahaan bila perusahaan tersebut mempunyai keinginan yang tinggi yang bertujuan mencapai prestasi.

Berdasarkan kegiatan peneliti dalam hal melakukan survey di kantor Kelurahan Merjosari, Malang-Jawa Timur, didapatkan fenomena bahwa dengan cara yang paling umum yang terbilang kualitas SDM yang mempunyai orientasi dalam hal peningkatan akan prestasi dari kegiatan bekerja yang dilakukan oleh

pegawai yang terdapat di Kelurahan Merjosari Malang terbilang masih rendah dan juga masih banyaknya bahwa PNS yang tidak mempunyai kemampuan dalam melakukan pengembangan kerja dalam hal potensi yang telah dimiliki. Hal tersebut tidak mempunyai alasan sesuai kutipannya akan wawancara bersama Ag yang memberikan pernyataan dimana “salah satunya mempunyai sebab yang terbilang rendah dalam hal prestasi untuk bekerja yang dilakukan oleh pegawai dikarenakan posisi yang ditempatkan ataupun tidak sesuai jabatan dengan kompetensinya yang telah dimiliki”. Ketimbang-ketimbang itulah yang dijadikan sebagai penyebab yang terbilang masih rendah dalam hal prestasi dalam hal kerja yang dilakukan oleh pegawai yang terdapat di kantor Kelurahan Merjosari Malang. Prestasi dalam hal kerja ataupun pegawai melalui kualitas terbilang masih belum mempunyai kesesuaian terkait harapan.

Sesuai dengan beberapa hal diatas menjadikan peneliti untuk melakukan suatu penelitian terkait faktor yang mempengaruhi akan prestasi dalam bekerja yang dilakukan oleh pegawai yang terdapat di kantor Kelurahan Merjosari Malang. Melalui usaha dengan tujuan melakukan pencapaian akan keberhasilan dalam melaksanakannya oleh pemerintahan dan pembangunannya yang terbilang khusus di Kabupaten Malang terbilang penentuan akan kualitas akan pegawai yang terdapat didalamnya. Kualitas akan SDM pada PNS dalam melakukan pelaksanaan akan pembangunannya dan pemerintahannya termasuk pelayanannya untuk masyarakat dilakukan penuntutan untuk selalu melakukan upaya melakukan peningkatan akan prestasi bekerja oleh pegawai, menjadikan alasan peneliti untuk

melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah faktor individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang ?
2. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang ?
3. Apakah faktor individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor individu yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang.
2. Untuk mengetahui faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang
3. Untuk mengetahui faktor individu dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitiannya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kekayaan akan konsep dalam hal sokongan ilmu pada bidang SDM yang dimanajemankan terkhususnya pengaruh kedisiplinan termasuk lingkungan kerjanya pada kinerja dari pegawainya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktisnya yaitu:

1. Bagi Penulis

Memberikan pengukuran akan pengetahuan terkait manajemen SDM yang nantinya akan memperoleh pembahasan akan kenyataan dari kasus terkait pengaruhnya individu secara karakteristik dan juga lingkungannya pada kinerja dari karyawan.

2. Bagi Instansi

Tambahan akan informasi yang dijadikan bahan dan juga perusahaan menjadikan rujukan dalam hal melakukan peningkatan akan kinerjanya pegawai dalam melakukan penentuan kebijakan dengan cara pada bergunanya melakukan pencapaian kerja yang produktif dan pegawai khususnya untuk pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari.

3. Bagi Pihak Lain

Menjadi landasan dalam hal perolehan informasi untuk dikembangkan oleh peneliti berikutnya dengan topiknya yang mempunyai kesamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, L. P. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan* (Doctoral dissertation).
- Habibah, U. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Hijriah, H. (2021). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Galesong Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Herlianti, Hanafi, Farla. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusksemas Sel-Baung Kota Palembang* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Jais, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba* (Doctoral dissertation, Univeritas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Lestari, S. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Lim, S. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Muchtar. (2016). *Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa* (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN).
- Natassia, R., & Indria, V. (2016). *Pengaruh faktor lingkungan kerja dan faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor Area II Padang. Journal of economic and economic education, 4(2), 233-239.*
- Ningsih, S.R.M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Putrima, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu).

- Pratama, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*, 3(2), 351-362.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D* Bandung Alfabeta.
- Tetiana, O. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Wahyuaji, B. T., & Nasir, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Sfa Steak & Resto Di Karanganyar* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rifai, M Nugroho, AP (2020). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang* (Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang).