



**UNIVERSITAS MERCUBUANA**

**ANALISIS HUBUNGAN KONDISI FISIK KERJA DAN  
KESEJAHTERAAN DENGAN PRESTASI KERJA  
PADA DEPUTI BIDANG PRODUKSI KANTOR  
KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM**

**TESIS**

**Oleh :**

**SRIYANTO**  
**NIM : 131.02.037**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MERCUBUANA  
JAKARTA, 2004**



**UNIVERSITAS MERCUBUANA**

**ANALISIS HUBUNGAN KONDISI FISIK KERJA DAN  
KESEJAHTERAAN DENGAN PRESTASI KERJA  
PADA DEPUTI BIDANG PRODUKSI KANTOR  
KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Studi Program Pasca Sarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Mercu Buana

Oleh:

**SRIYANTO**  
NIM : 131.02.037

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MERCUBUANA  
JAKARTA, 2004**

## PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS : ANALISIS HUBUNGAN KONDISI FISIK DAN KESEJAHTERAAN DENGAN PRESTASI KERJA PADA DEPUTI BIDANG PRODUKSI KANTOR KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM

NAMA MAHASISWA : SRIYANTO

NIM : 131.02.037

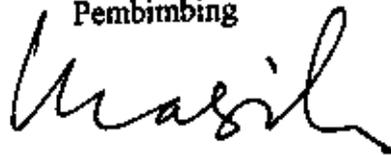
Tesis Ini Telah Disetujui Dan Dipertahankan Didepan Sidang Tim Penguji Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Pada Hari : Minggu

Tanggal : 31 Oktober 2004

Tempat : Ruang Sidang Program Pascasarjana Manajemen Universitas Mercu Buana, Jalan Menteng Raya No. 29 Jakarta Pusat

Menyetujui :  
Pembimbing



**Dr. Laode M. Kamaluddin, M.Sc, M. Eng**

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Mercu Buana



**Ir. Dana Santoso, M. Eng. Sc. Ph.D.**

## ABSTRAK

Pegawai Negeri sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai fungsi dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri yang mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, Negara Pemerintahan serta bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih dan berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Sesuai dengan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat hubungan antara kondisi fisik kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Deputy Bidang Produksi Kantor Kementerian Koperasi dan UKM ? 2) Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan prestasi kerja pegawai pada Deputy Bidang Produksi Kantor Koperasi dan UKM ? 3) Apakah terdapat hubungan antara kondisi fisik kerja dan kesejahteraan dengan prestasi kerja pegawai pada Deputy Bidang Produksi Kantor Kementerian Koperasi dan UKM ?

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi tersebut maka tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui hubungan kondisi fisik kerja dan prestasi kerja pegawai pada Deputy Bidang Produksi Kantor Kementerian Koperasi dan UKM. 2) Untuk mengetahui hubungan kesejahteraan dan prestasi kerja pegawai pada Deputy Bidang Produksi kantor Kementerian Koperasi dan UKM. 3) Untuk mengetahui hubungan kondisi fisik kerja dan kesejahteraan dengan prestasi kerja pegawai pada Deputy Bidang Produksi Kantor Kementerian Koperasi dan UKM.

Sehubungan dengan pembahasan hasil penelitian sebagaimana pada bab V diatas, maka berikut ini akan mengemukakan kesimpulan dari penelitian yang dilaksanakan yaitu sebagai berikut 1) Pimpinan Deputy Bidang Produksi Kantor Kementerian KUKM mempunyai peranan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai karena seorang pemimpin mempunyai fungsi penggerak pada unsur-unsur organisasi, sehingga keberhasilan suatu organisasi tergantung dari peranan pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Seorang pimpinan harus

mampu menggerakkan, mengkoordinasikan dan mengarahkan pegawainya ke arah sasaran untuk dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang maksimal. 2) Dalam melaksanakan pemberian kesejahteraan pegawai sangat tergantung oleh kemampuan organisasi yang bersangkutan. Untuk itu sulit memenuhi semua kebutuhan setiap pegawai dan keluarganya. Tetapi yang penting adalah pimpinan organisasi harus secara sungguh-sungguh dan berusaha melakukan pendekatan secara maksimal sehingga pegawai merasa diperhatikan dengan baik dan diperlukan secara adil. Pendekatan ini biasanya dilakukan dengan cara penilaian prestasi kerja pegawai yang dilaksanakan secara berkala dan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh organisasi. Dengan demikian diharapkan dapat memberikan keuntungan baik bagi pegawai dan untuk kemajuan organisasi. 3) Penetapan penilaian yang sah sangat sulit karena harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut : a) Penilaian harus jujur, adil, obyektif dan mempunyai pengetahuan yang dalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaian sesuai dengan realitas/fakta yang ada. b) Penilaian hendak berdasarkan penilaiannya atas benar dan salah, baik atau buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaian jujur, adil dan obyektif. c) Penilaian harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. 4.) Oleh karena  $t_0$  sama dengan (7,067) ternyata lebih besar dari  $t_{\alpha}$  (1,645), maka hipotesa  $H_0$  ditolak dan hipotesa  $H_a$  diterima, ini berarti hubungan kondisi fisik kerja dan kesejahteraan dengan prestasi kerja pegawai sangat significant.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dengan segenap kemampuan dan pencurahan pikiran tesis ini akhirnya dapat diwujudkan.

Penulis sungguh-sungguh menyadari bahwa banyak pihak yang telah turut serta dalam penyelesaian tesis ini. Sebab tanpa bantuan banyak pihak kami tidak akan dapat berbuat banyak dalam penyelesaian tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengungkapkan rasa terima kasih kami yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Dana Santoso, ME,Eng, Sc. PhD., selaku Direktur Program Sarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
2. Bapak DR. Laode M. Kamaluddin, M.Sc, M.Eng., selaku Dosen Pembimbing yang turut mendorong kami dalam upaya untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak DR, Suharyadi, M.Sc., selaku Rektor Universitas Mercu Buana dan penguji.
4. Keluarga yang telah mendorong kami untuk bekerja dengan penuh semangat serta ketabahan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Pihak kampus yang telah mendukung kami dengan caranya masing-masing.
6. Rekan-rekan seperjuangan di kampus yang turut mendukung baik secara moril maupun secara non moril.
7. Pihak "Deputi Bidang Produksi" yang telah membuka jalan bagi kami untuk mendapatkan data-data yang kami butuhkan.

Dalam kesadaran akan keterbatasan ini pula, kami merasa tesis ini belum sempurna, karena itu kami pun terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Meskipun demikian kami berharap bahwa tesis ini dapat pula berguna untuk pihak-pihak lain yang memerlukannya.

Jakarta, . Oktober 2004

Penyusun

SRIYANTO

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS  
ABSTRAK  
KATA PENGANTAR  
DAFTAR ISI

<b>BAB I</b>	<b>: PENDAHULUAN</b>	
	1.1. Latar Belakang Masalah	1
	1.2. Pembatasan Masalah	3
	1.3. Perumusan Masalah	3
	1.4. Tujuan Penelitian	4
	1.5. Kegunaan Penelitian	4
	1.6. Hipotesis	5
	1.7. Model Penelitian	5
	1.8. Sistematika Penulisan	6
<b>BAB II</b>	<b>: TINJAUAN PUSTAKA</b>	
	2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
	2.2. Kondisi Fisik Kerja	11
	2.2.1. Pengertian Kondisi Fisik Kerja	11
	2.2.2. Faktor-faktor Kondisi Fisik Kerja	16
	2.3. Kesejahteraan Pegawai	21
	2.4. Prestasi Kerja	31
	2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja	31
	2.4.2. Arti Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja	32
	2.4.3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	36
	2.5. Hubungan Kondisi Fisik Kerja Dan Kesejahteraan dengan Prestasi Kerja	37
<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN</b>	
	3.1. Lokasi Penelitian	38
	3.2. Data Penelitian	38
	3.2.1. Data Yang Diperlukan	38
	3.2.2. Prosedur Pengambilan Data	39
	3.2.3. Instrumen Penelitian	40
	3.3. Metode Analisa Data	41
<b>BAB IV</b>	<b>: GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN</b>	
	4.1. Sejarah dan Perkembangan	45
	4.1.1. Sejarah Deputi Bidang Produksi	45
	4.1.2. Visi dan Misi	47
	4.1.3. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Kewenangan Menteri Negara Koperasi dan Usaha	

	Kecil Menengah -----	48
	4.1.4. Kebijakan Operasional Kementerian Koperasi dan UKM -----	50
4.2.	Tugas dan Fungsi Pokok Deputi Bidang Produksi -----	52
4.3.	Struktur Organisasi -----	53
<b>BAB V</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1.	Deskripsi Data Penelitian -----	54
5.2.	Kondisi Fisik Kerja Pada Deputi Bidang Produksi -----	55
5.3.	Pelaksanaan Kesejahteraan Pegawai -----	57
5.4.	Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Deputi Bidang Produksi -----	59
5.5.	Analisis Hubungan Kondisi Fisik Kerja Dan Kesejahteraan Dengan Prestasi Kerja -----	61
<b>BAB VI</b>	<b>: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	68
6.1.	Kesimpulan -----	67
6.2.	Saran-saran -----	

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN