

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR**

Diajukan oleh :

Nyoman Widnyana Andika

45 14 012 018



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.BPR Hasamitra Makassar

Nama : NYOMAN WIDNYANA ANDIKA

Stambuk/NIM : 4514012018

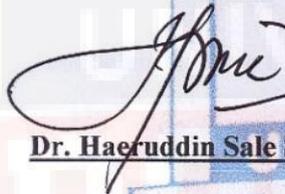
Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT.BPR Hasamitra Makassar

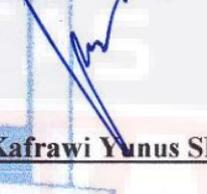
Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Haeruddin Sale SE, M.Si

Pembimbing II



Muh. Kafrawi Yunus SE, MM

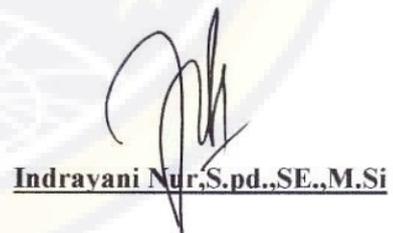
Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH., M

Ketua Program Studi
Manajemen


Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang setinggi-tingginya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa-Nya lah kita diberikan nikmat akal yang menjadikan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun dalam bentuk yang sederhana. Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR”

Selama proses penyusunan skripsi ini, berbagai macam kendala yang kadang menghambat dan menghalang penulis, baik secara materi maupun non materi dalam penyusunan ini. Sehingga tanpa bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini pasti belum tersusun seperti sekarang ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Wayan Bolot Dan Made Latri, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Saleh Pallu M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. Dr. Haeruddin Saleh,SE,M.Si selaku pembimbing I dan Muh. Kafrawi Yunus SE.,MM selaku Pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak DR.H.A.Arifuddin Mane.SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universita Bosowa
5. Ibunda Indrayani Nur,S.pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Serta Staf Para dosen Fakultas Ekonomi yang telah membagikan ilmunya kepada peneliti

6. Piminan perusahaan PT BPR Hasamitra Makassar beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
7. Buat saudara/saudari seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini saudara Widyayu partiwi, SE, Kadek desi sukesi dan saudara saya kak cuken serta seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi yang tak sempat saya tulis namanya satu persatu.
8. Terima kasih pula saya haturkan kepada para kamerad yang senantiasa berjuang dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada di dalam kampus, dari mereka lah saya memaknai arti perjuangan.

Peneliti menyadari bahwa dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat senang menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, 2018

Penulis

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKSSAR**

Oleh :

NYOMAN WIDNYANA ANDIKA

4514012018

Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Nyoman Widnyana Andika. 2018. Skripsi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar" dibimbing oleh Dr. Haeruddin Saleh,SE,M.Si dan Muh. Kafrawi Yunus SE.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Hasamitra Makassar. Data penelitian diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan beberapa observasi langsung sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 37 karyawan PT BPR Hasamitra Makassar. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh dominan. Dari penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.510, yang artinya bahwa 51% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variasi dalam variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, sisanya sebesar 49% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja karyawan

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES
PERFORMANCE IN PT BPR HASAMITRA MAKSSAR**

By:

NYOMAN WIDNYANA ANDIKA

4514012018

Faculty of Economics Human Resource Management Study Program

Bosowa University

ABSTRACT

Nyoman Widnyana Andika. 2018. Thesis. "The Effect of the Work Environment on Employee Performance at PT BPR Hasamitra Makassar" supervised by Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Sc and Muh. Kafrawi Yunus SE., MM

This study aims to determine and analyze the effect of environmental performance on the performance of employees of PT BPR Hasamitra Makassar. Research data was obtained from questionnaires, literature studies, and some direct observations according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression by testing hypotheses, namely the F test and t test. The number of samples was 37 employees of PT BPR Hasamitra Makassar. The results showed that the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment simultaneously had a significant effect on Employee Performance. Partially, the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment had a significant effect on Employee Performance. Variables of Non-Physical Work Environment have dominant influence. From this study obtained the value of Adjusted R Square of 0.510, which means that 51% variation in Employee Performance is explained by variations in the Non-Physical Work Environment variable, the remaining 49% is explained by other variables outside this study.

**Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment,
Employee Performance**

PERYATAAN KEORISINAL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NYOMAN WIDNYANA ANDIKA

Nim : 45 14 012 018

Jurusan : Manajemen

Fakultas: Ekonomi

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR
Hasamitra Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemapara dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, .../.....

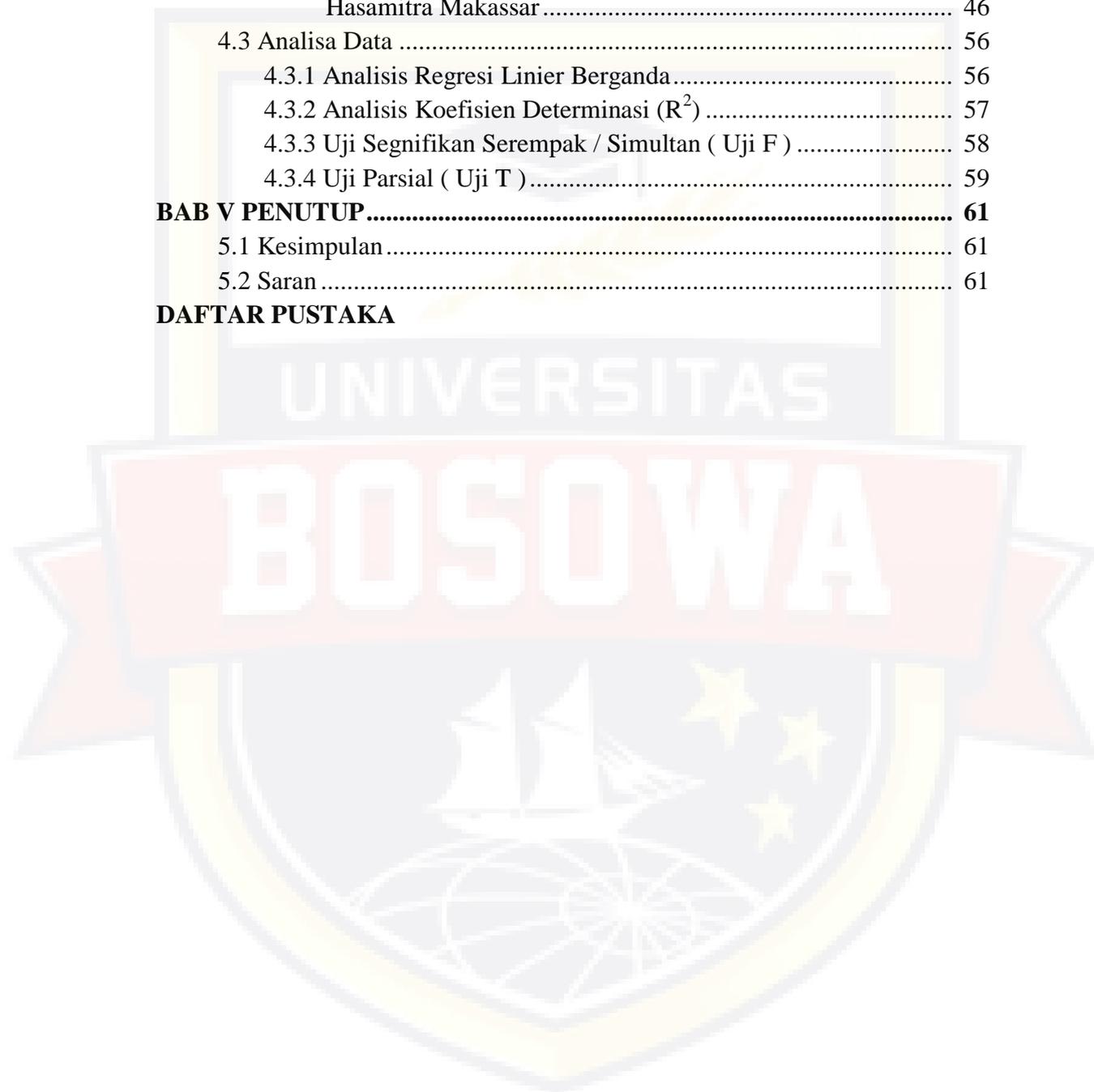
Mahasiswa yang bersangkutan

Nyoman Widnyana Andika

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR SKEMA	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	23
2.1.6 Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan.....	29
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan.....	31
2.1.8 Kinerja Karyawan.....	32
2.2 Kerangka Pikir.....	35
2.3 Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.4 Metode Analisis Data.....	38
3.5 Definisi Operasional.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum PT BPR Hasamitra Makassar.....	40
4.1.1 Sejarah PT BPR Hasamitra Makassar.....	40
4.1.2 Visi Dan Misi PT BPR Hasamitra Makassar.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi PT BPR Hasamitra Makassar.....	43

4.2 Deskripsi Data	44
4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	44
4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian PT BPR Hasamitra Makassar	46
4.3 Analisa Data	56
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.3.3 Uji Segnifikan Serempak / Simultan (Uji F)	58
4.3.4 Uji Parsial (Uji T).....	59
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR SKEMA

Skema 2.1 Kerangka pikir	35
Skema 4.1 Stuktur Organisasi Perusahaan.....	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan PT BPR Hasamitra Berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden PT BPR Hasamitra Makasar	44
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden PT BPR Hasamitra Makasar	45
Tabel 4.3	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden PT BPR Hasamitra Makasar	45
Tabel 4.4	Karakter Ristik Masa Kerja Responden PT BPR Hasamitra Makasar	46
Tabel 4.5	Keamanan Di Tempat Kerja PT BPR Hasamitra Makasar	47
Tabel 4.6	Temperatur Ruangan Kerja PT BPR Hasamitra Makasar.....	47
Tabel 4.7	Terciptanya Ruanan Kerja Yang Bersih Dan Wangi PT BPR Hasamitra Makasar.....	48
Tabel 4.8	Nyaman Dengan Suasana Kerja PT BPR Hasamitra Makasar	49
Tabel 4.9	Kondisi Penerangan Yang Baik Pada Ruang Kerja PT BPR Hasamitra Makasar.....	49
Tabel 4.10	Menjalin Hubungan Baik Dengan Karyawan Lain PT BPR Hasamitra Makasar.....	50
Tabel 4.11	Karyawan Mendapat Perlakuan Secara Adil Dari Atasan PT BPR Hasamitra Makasar	51
Tabel 4.12	Karyawan Berinteraksi Kepada Semua Karyawan PT BPR Hasamitra Makasar.....	51
Tabel 4.13	Atasan Selalu Memberikan Motivasi Kepada Karyawan PT BPR Hasamitra Makasar	52
Tabel 4.14	Atasan Selalu Mengambil Keputusan Dengan Tepat PT BPR Hasamitra Makasar	53
Tabel 4.15	Selalu Berusaha Memperbaiki Kesalahan Yang Pernah Di Lakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan PT BPR Hasamitra Makasar.....	53
Tabel 4.16	Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan PT BPR Hasamitra Makasar	54
Tabel 4.17	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Dari Yang Ditargetkan PT BPR Hasamitra Makasar.....	54
Tabel 4.18	Mempunyai Tanggung Jawab Dan Komitmen Dalam Bekerja PT BPR Hasamitra Makasar	55
Tabel 4.19	Memiliki Pengetahuan Atas Pekerjaan Yang Karyawan Lakukan PT BPR Hasamitra Makasar	55

Tabel 4.20 Hasil Regresi Linear Berganda PT BPR Hasamitra Makasar.....	56
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi PT BPR Hasamitra Makasar	58
Tabel 4.22 Hasil Uji F PT BPR Hasamitra Makasar	59
Tabel 4.23 Hasil Uji T PT BPR Hasamitra Makasar	5



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap perusahaan untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di ukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nuraini 2013:97). Sebuah lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Selanjutnya Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Seiring dengan perkembangan zaman masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tidak memperhatikan lingkungan kerja sumber daya manusianya. Padahal seharusnya lingkungan kerja harus ikut berubah sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Yang berarti meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Hasil penelitian dari Sartika (2012) tentang “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”, menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan diantara kedua variabel yang dianalisis, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, khususnya perbankan yang menuntut lingkungan kerja yang baik, perubahan adalah hal yang lazim. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan. Begitu pula yang terjadi di Bank Hasamitra, tuntutan nasabah, inovasi unggul Bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar Bank, terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan demi perubahan. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap anggota perusahaan agar lebih meningkatkan kinerjanya demi mengikuti perubahan yang terjadi. Salah satu keberhasilan peningkatan kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

Menurut Nitisemito,(2012:186), Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat

bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Bank Hasamitra adalah salah satu instansi yang membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung. Dari segi lingkungan kerja non fisik, beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasan, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap karyawan, kejenuhan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Sedangkan dari segi lingkungan kerja fisik, penataan ruangan kerja, suhu udara, maupun cahaya menjadi faktor penting dalam mengerjakan tugasnya. Meskipun demikian dengan lingkungan kerja yang baik, beberapa karyawan dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya, mendapat promosi, kenaikan gaji, mendapatkan bonus, dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan Bank Hasamitra.

TABEL 1.1

**JUMLAH KARYAWAN PT BPR HASAMITRA MAKASSAR
BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
Laki-laki	123	66,49%
Perempuan	62	33,51%
Jumlah	185	100%

Sumber: Hasil data pada tahun 20

TABEL 1.2
JUMLAH KARYAWAN PT BPR HASAMITRA BERDASARKAN
TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
SMA	43	23,24%
D3	13	7,03%
S1	124	67,03%
S2	5	2,70%
Jumlah	185	100%

Sumber: Hasil data pada tahun 2017

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja. Sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT BPR Hasamitra Makassar ?

2. Diantara lingkungan kerja, Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pada Bank BPR Hasamitra Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Pada Bank BPR Hasamitra Makassar.
3. Untuk Mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Hasamitra Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar.
2. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian Sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

1. Menurut Marwansyah (2014) Manajemen SDM adalah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan

masyarakat dapat dicapai. Dari pengertian-pengertian di atas, maka manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Orang-orang yang bekerja pada organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2. Menurut Fajar (2013) Mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi administratif. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia.
3. Menurut Slamet, dkk (2014) Mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber

daya manusia mempunyai pandangan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya tidak terbatas pada menciptakan sumberdaya manusia yang mendukung tujuan organisasi namun secara tidak langsung menciptakan kondisi yang lebih baik untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam berkarya. Pendidikan dan pelatihan, perencanaan SDM dan sistem perekrutan akan menjadi tahap-tahap yang dapat meningkatkan potensi sumber daya untuk berkarya karena pengetahuan yang telah dimiliki. Disamping itu seorang karyawan juga bisa meningkat motivasi kerja apabila mendapat kompensasi, perlindungan dan hubungan tenaga kerja yang baik.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:21) meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi : pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Karyawan dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang di bebankan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting bagi karyawan dan perusahaan tetapi masih banyak juga perusahaan yang memperhatikan factor lingkungan kerja ini. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah akan lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan semangat kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugas nya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugas nya secara efektif dan efisien.

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 karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Nuraini (2013:97) mengatakan : “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya “. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan,

kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Isyandi, (2014:134).

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan gunameningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2015:26) 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.

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.

Berikut ini beberapa jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja (suhu)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil

penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh

manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat

mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Sedangkan menurut Gie (2015:210) 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.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus dapat mengendalikan aktivitas-aktivitas perusahaannya. Dalam hal ini perusahaan

mengendalikan lingkungan kerja karyawannya untuk menjaga stabilitas kinerja ataupun meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja fisik di atas maka untuk mengendalikan lingkungan kerja fisik dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Suhu

Menurut Sukoco (2014:219) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan sehubungan dengan udara :

- a. Temperatur udara: Temperature udara di tempat kerja diatur berdasarkan temperatur udara diluar tempat kerja agar tubuh karyawan tidak terkejut saat masuk maupun keluar ruangan.
- b. Sirkulasi udara: tanpa sirkulasi udara temperatur udara akan meningkat. Sirkulasi udara di tempat kerja disesuaikan dengan pekerjaan karyawan.
- c. Kebersihan udara: apabila udara yang sama menetap pada ruangan yang sama , akan menjadikannya tidak bersih dan segar. Gunakan *air conditioner* (AC) untuk membersihkan udara sekaligus mengatur temperatur udara.

Beberapa upaya untuk mengurangi kebisingan antara lain (Tambunan, 2005:22) :

Mengganti mesin-mesin lama dengan mesin baru dengan tingkat kebisingan yang lebih rendah.

- a. Mengganti “jenis proses” mesin (dengan tingkat kebisingan yang lebih rendah) dengan fungsi proses yang sama, contohnya pengelasan digunakan sbg penggantian proses riveting.

- b. Modifikasi “tempat” mesin, seperti pemberian dudukan mesin dengan material-material yang memiliki koefisien redaman getaran lebih tinggi.
- c. Pemasangan peredam akustik (acoustic barrier) dalam ruang kerja.

Pengendalian getaran dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Menggunakan peralatan kerja yang rendah intensitas getarannya
- b. Menambah damping diantara tangan dan alat
- c. Memelihara peralatan dengan baik
- d. Meletakkan peralatan dengan teratur
- e. Menggunakan remot kontrol

2. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun usaha pengendalian cahaya dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Mengurangi penggunaan lampu apabila cahaya matahari cukup menerangi ruangan.
- b. Menyalakan lampu apabila cahaya dalam ruangan sedikit.

3. Penataan Ruangan

Penataan dalam ruangan bertujuan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan mengurangi tingkat stres dan kebosannya. Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam penataan ruangan adalah sebagai berikut :

- a. Penataan warna dalam ruangan yang dapat merangsang perasaan
- b. karyawan Mendekorasi ruangan agar rapi dan nyaman dipandang
- c. Menjaga kebersihan ruangan.

Dari penjelasan teori sebelumnya maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja fisik karyawan.

Adapun indikator yang dimaksud adalah :

- a. Keadaan udara didalam ruangan
- b. Kebisingan dilingkungan tempat bekerja
- c. Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat mempengaruhi kinerja
- d. Tingkat pencahayaan dalam ruangan
- e. Penataan ruangan.

2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015:26) “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 (2015:171173), 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.

Menurut Wursanto (2014:269) menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu :

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- c. Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku Karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang

dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan *human relations* sebaik-baiknya”. Dari pendapat tersebut, maka pimpinan menjadi faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu, maka untuk mengendalikan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat ditata dengan menciptakan *human relations* yang baik antar sesama karyawan. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman di dalam perusahaan karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi yang berdampak pada kinerja karyawan (Dharmawan, 2011:62).

1. Human Relations

Pengertian hubungan manusia (*human relations*) dalam arti luas menurut Effendy (2013:22) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan. Selanjutnya Effendy mengatakan bahwa “hubungan manusiawi adalah komunikasi antarpersona (*Interpersonal communication*) untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati.

Jadi dapat dikatakan bahwa human relations merupakan interaksi antara satu anggota atau lebih anggota organisasi atau perusahaan, dimana aktivitas tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan menciptakan hubungan manusia yang baik antar karyawan, akan menimbulkan komunikasi dan kerja sama yang baik yang pada akhirnya akan memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.

2. Fasilitas Pelayanan Karyawan

Fasilitas pelayanan yang dimaksud adalah semua fasilitas fisik yang berfungsi untuk melengkapi tempat bekerja. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini bertujuan agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan.

Pelayanan karyawan ini akan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan, terutama lingkungan kerja non fisik. Dengan pelayanan karyawan yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Herman (2014:47) berpendapat bahwa pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, tujuan pemeliharaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya,
- b. Memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan,
- c. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan

Sedangkan bagi perusahaan sendiri bertujuan sebagai berikut :

- a. Agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya
- b. Mendisiplin diri dan memperkecil tingkat absensi
- c. Menumbuhkan loyalitas
- d. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana hati yang harmonis
- e. Mengefektifkan proses pengadaan karyawan

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Wursanto (2014:270) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.

6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

2.1.6 Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 232) penilaian kinerja dalam suatu perusahaan memiliki berbagai manfaat, antara lain:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan

kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi,

setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria pengujian validitas.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penelitian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui pelatihan, pimpinan dapat mengambil keputusan dan penentuan perbaikan kompensasi dan sebagainya.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2012:13) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi Pencapaian kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal (disposisional)

Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.1.8 Kinerja Karyawan

Moehariono (2012), mendefinisikan kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan profit. Hal inilah yang dapat menentukan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2015 : 7) mengemukakan bahwa : Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Gilbert (2014) mengemukakan bahwa : Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

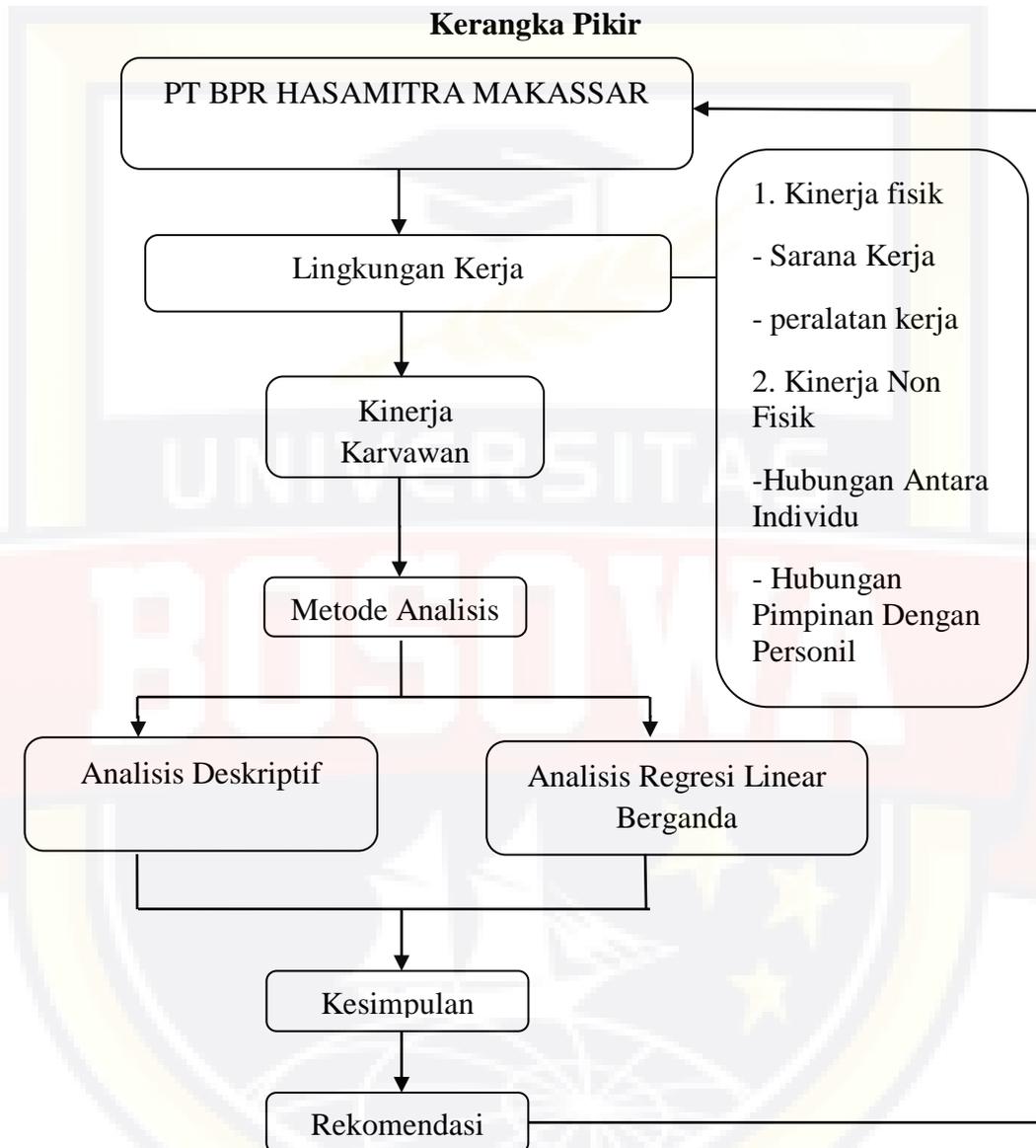
Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu :

1. *Kuantitas pekerjaan*, Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. *Kualitas pekerjaan*, Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat 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 atas pekerjaan lainnya.
4. *Kehadiran*. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. *Sikap kooperatif*. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

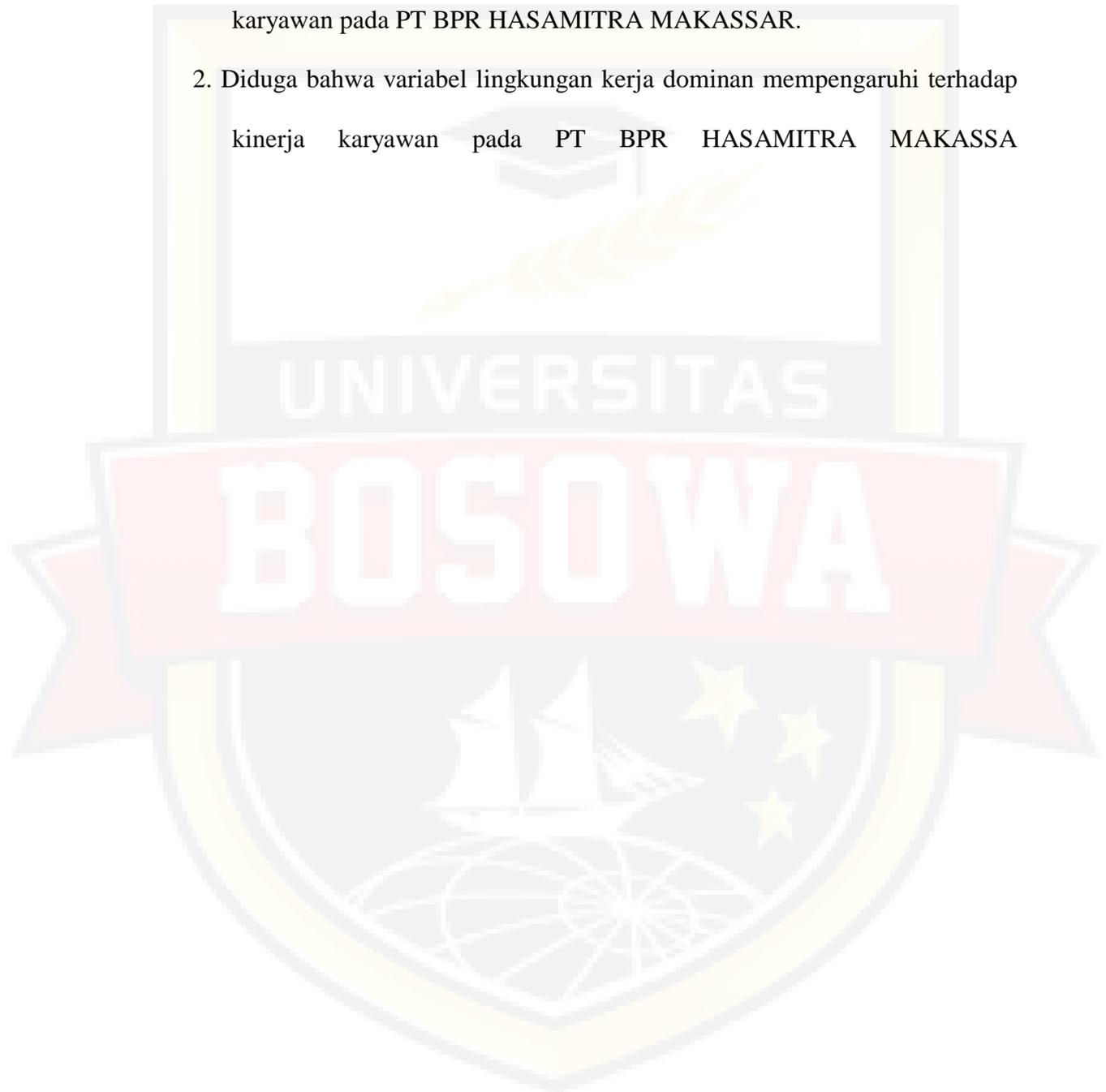
2.2 Kerangka Pikir

Skema 2.1



2.3 Hipotesis

1. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR HASAMITRA MAKASSAR.
2. Diduga bahwa variabel lingkungan kerja dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR HASAMITRA MAKASSA



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BPR Hasamitra Makassar yaitu perusahaan yang bergerak dalam usaha perbankan, melayani tabungan, deposito dan kredit. pelayanan yang baik menjadi prioritas utama dari BPR Hasamitra dengan maksud agar setiap nasabah merasa menjadi bagian dari keluarga besar BPR Hasamitra. waktu penelitian diperkirakan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan april sampai dengan bulan Juli 2018.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.

- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan sebanyak 20 persen dari 185 atau sebanyak 37 responden, berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu, data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti : wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pimpinan/karyawan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel.
2. Data Sekunder yaitu, data yang bersumber dari literature - literatur atau bacaan lain diluar perusahaan bersangkutan serta memiliki relevansi dengan pembahasan di dalam proposal ini.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.

2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan kerja fisik

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y)

3.5 Definisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

1. lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.
2. lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.
3. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan Visi Misi PT BPR Hasamitra Makassar
4. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT BPR Hasamitra Makassar

4.1.1 Sejarah PT BPR Hasamitra Makassar

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Hasamitra didirikan di Makassar pada tanggal 15 November 2005 berdasarkan Akte Pendirian Perseoran Terbatas No. 12 tanggal 24 Maret 2004 yang dibuat oleh Notaris Lieke Tunggal, SH di Makassar dan telah mendapat pengesahan dari Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I Nomor C-29168 HT.01.01.TH.2004 tanggal 2 Desember 2004.

Modal awalnya sebesar Rp 2 miliar. Kini, setelah tahun ke-13, BPR Hasamitra tetap menunjukkan pencatatan kinerja yang cukup baik. Dari segi aset, pada posisi Juni 2018 tercatat telah mencapai Rp. 2.080.992.496. Pertumbuhan yang cukup baik ini tak lepas dari kepercayaan dan dukungan yang sangat baik dari masyarakat. Yang sangat membanggakan kami bahwa hingga tahun tahun 2017 BPR Hasamitra memperoleh “Golden Award” atas prestasi kinerja Keuangan selama 9 tahun secara berturut-turut, yaitu pada tahun : 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 dan 2017 dengan predikat “SANGAT BAGUS”, versi Majalah Infobank. Potret kinerja BPR Hasamitra dapat dilihat pada Laporan Keuangan per 30 Juni 2018.

Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra bergerak dalam usaha perbankan, melayani Tabungan, Deposito dan Kredit. Pelayanan yang baik menjadi prioritas utama dari kami dengan maksud agar setiap nasabah merasa menjadi bagian dari

keluarga besar BPR Hasamitra. Untuk memudahkan pelayanan kepada nasabah dan lebih menjangkau daerah lain di Sulawesi Selatan maka kami juga merencanakan untuk membuka jaringan kantor baru.

BPR Hasamitra sangat peduli dan mendukung setiap program pemerintah dalam hal ini Bank Indonesia dalam mensosialisasikan manfaat menabung dan wawasan akan dunia perbankan itu sendiri khususnya BPR. Maka dari itu, kami senantiasa mengadakan pendekatan langsung ke masyarakat lewat berbagai penyuluhan dan kegiatan yang bermuatan edukasi perbankan, khususnya pada calon nasabah usia pelajar dan dunia usaha mikro, kecil dan menengah. Dampak nyata dari usaha itu sangat positif dalam membangun citra BPR dimata masyarakat; para pelajar, pedagang pasar, pemilik warung, pegawai negeri maupun swasta dan para wirausahawan mulai bergabung menjadi nasabah. Karena mereka sadar akan nilai plus dan secure value dengan menabung di BPR dibanding menabung konvensional atau memakai jasa rentenir.

Kami menyadari sejauh ini masih banyak yang perlu dibenahi kedepannya, termasuk peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat kepada BPR. Untuk itu selain pelayanan off-line, kami juga telah mengaplikasikan layanan on-line bagi para nasabah BPR Hasamitra yang mobile dan mengedepankan efisiensi waktu dalam bertransaksi. Menjawab tantangan itu kami telah membuka Lima Kantor Cabang (Palopo, Gowa, Bone, Daya dan Parepare) dan satu Kantor Kas (Urip) serta melayani para nasabah lewat kemudahan bertransaksi online (ATM, EDC, Internet Banking & Mobile Banking). BPR Hasamitra terus berupaya

menyempurnakan produk dan mutu pelayanan secara kontinyu untuk memberikan pengalaman interaksi yang terbaik bersama kami.

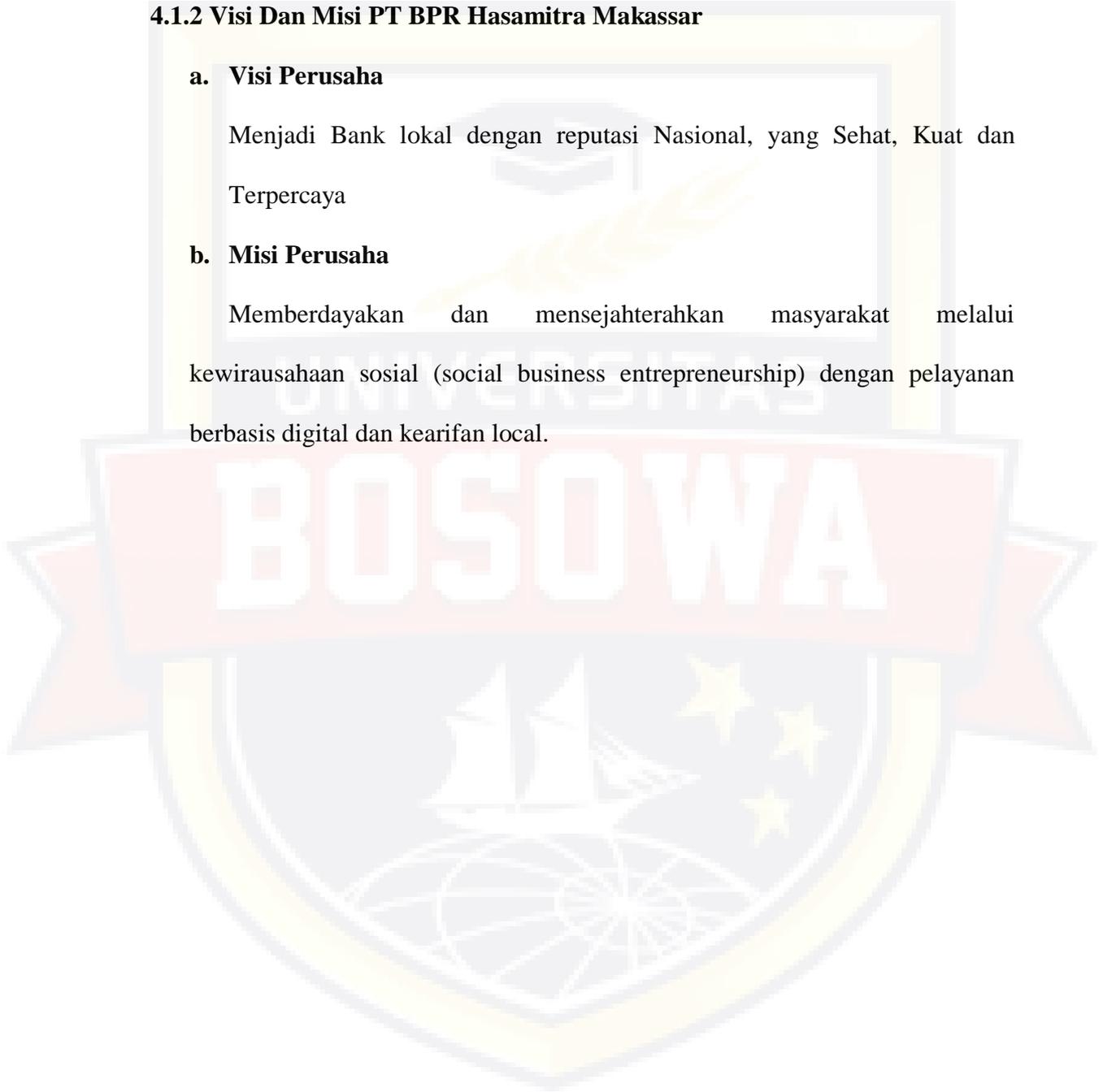
4.1.2 Visi Dan Misi PT BPR Hasamitra Makassar

a. Visi Perusahaan

Menjadi Bank lokal dengan reputasi Nasional, yang Sehat, Kuat dan Terpercaya

b. Misi Perusahaan

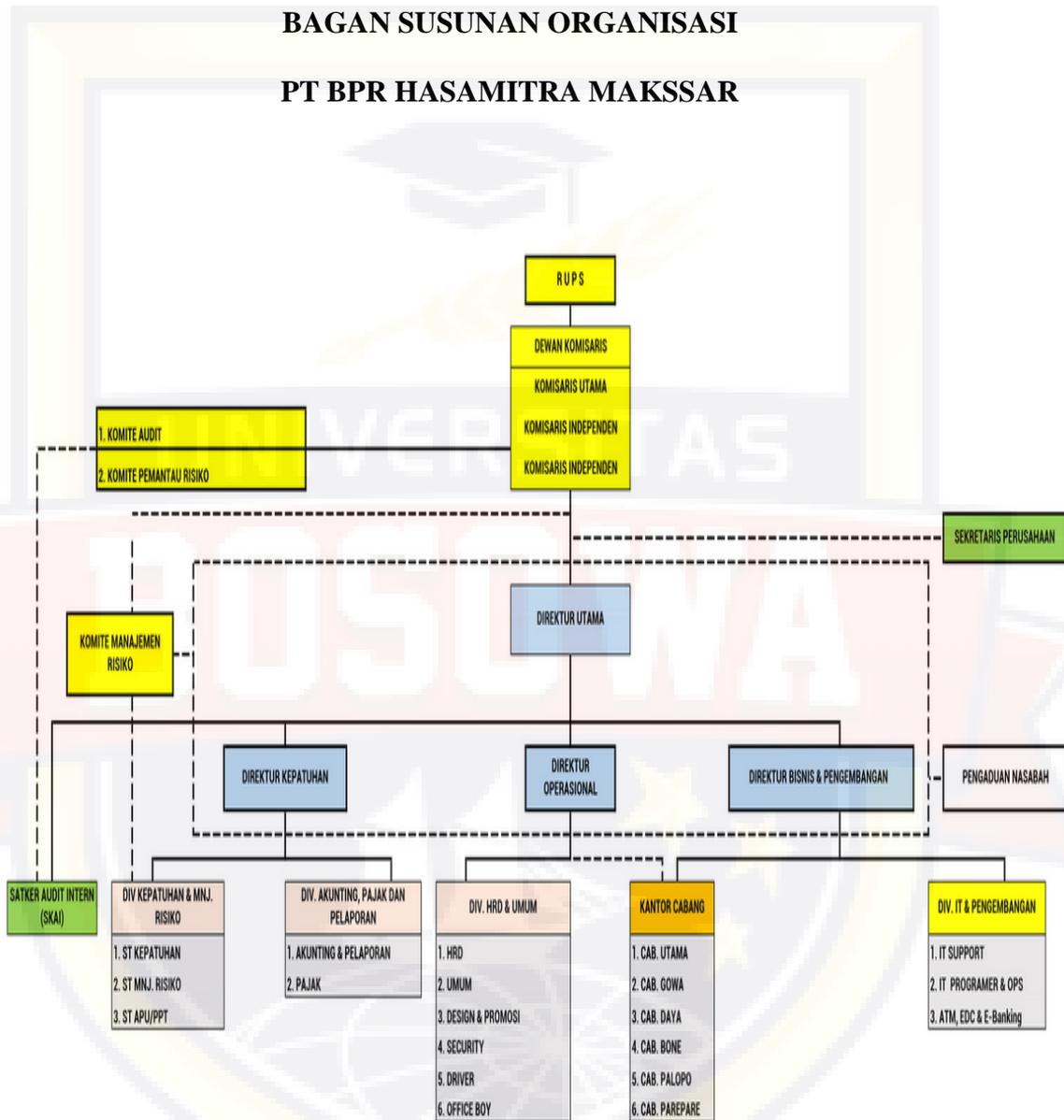
Memberdayakan dan mensejahterahkan masyarakat melalui kewirausahaan sosial (social business entrepreneurship) dengan pelayanan berbasis digital dan kearifan local.



BOSOWA

4.1.3 Struktur Organisasi PT BPR Hasamitra Makassar

Skema 4.1



4.2 Deskripsi Data

Deskripsi Data yang di sajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang di sajikan berupa data mentah yang di olah menggunakan SPSS 24. Adapun yang di sajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik responden pada PT BPR Hasamitra Makassar meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja.

1. Jenis Kelamin Dan Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN
RESPONDEN BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	19	51.4
2	Perempuan	18	48.6
	Total	37	100.0

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang responden, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 51,4% adalah laki-laki dan sebesar 18 orang responden atau sebesar 48,6% adalah perempuan.

2. Karakteristik Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun dan 51-60 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN
BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	26	70.3
2	31-40 tahun	11	29.7
	Total	37	100.0

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 70,3%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 29,7%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 37 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK TINGKAT
PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	2	5.4
2	Diploma	11	29.7
3	Sarjana	23	62.2
4	Pasca Sarjana	1	2.7
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7%,

tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 62,2%, pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 11 orang responden atau sebesar 29,7% dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 2 orang atau sebesar 5,4%.

4. Masa Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur < 5 tahun, umur 15-10 tahun, dan umur > 10 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden berdasarkan masanya bekerja.

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1-3 tahun	19	51.4
2	4-5 tahun	14	37.8
3	6-8 tahun	4	10.8
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 51,4%, responden yang memiliki masa kerja 4-5 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 37,8% dan responden yang memiliki masa kerja 6-8 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10,8%.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada PT BPR Hasamitra Makassar

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

1. Variabel X1 : Lingkungan Kerja Fisik

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

TABEL 4.5
KEAMANAN DI TEMPAT KERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	23	62.5
2	Setuju	9	24.3
3	Netral	5	13.5
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 62.5% responden atau sebesar 62.5% menyatakan sangat setuju terhadap keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman adapun sebanyak 9 responden atau sebesar 24,3% telah menyatakan setuju bahwa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan sebanyak 5 responden atau sebesar 13,5% telah menyatakan netral (kurang setuju) terhadap keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

TABEL 4.6
TEMPERATUR RUANGAAN KERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	27	73
2	Setuju	5	13.5
3	Netral	4	10.8
4	Tidak Setuju	1	2.7
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 27 orang responden atau sebesar 73% sangat setuju bahwa temperatur ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 5 orang responden atau sebesar 13,5% setuju bahwa temperatur ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 4 orang atau sebesar 10,8% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa temperatur ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju bahwa temperatur ruangan mendukung kenyamanan dalam bekerja.

TABEL 4.7
TERCIPTANYA RUANGAN KERJA YANG
BERSIH DAN WANGI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	25	67.6
2	Setuju	4	10.8
3	Netral	7	18.9
4	Tidak Setuju	1	2.7
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 25 orang responden atau sebesar 67,6% sangat setuju bahwa terciptanya ruang kerja yang bersih dan wangi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, sebanyak 4 orang responden atau sebesar 10,8% setuju bahwa terciptanya ruang kerja yang bersih dan wangi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa terciptanya ruang kerja yang bersih dan wangi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan sebanyak 1

orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju bahwa terciptanya ruang kerja yang bersih dan wangi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

TABEL 4.8
NYAMAN DENGAN SUASANA KERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	24	64.9
2	Setuju	5	13.5
3	Netral	7	18.9
4	Tidak Setuju	1	2.7
Total		37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 24 orang responden atau sebesar 64,9% sangat setuju bahwa merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, sebanyak 5 orang responden atau sebesar 13,5% setuju bahwa merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju bahwa merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.

TABEL 4.9
KONDISI PENERANGAN YANG BAIK
PADA RUANG KERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	29	78.4
2	Setuju	4	10.8
3	Netral	4	10.8
Total		37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 78.4% menyatakan sangat setuju terhadap kondisi penerangan yang baik pada ruang kerja membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan

baik, sebanyak 4 responden atau sebesar 10,8% telah menyatakan setuju bahwa kondisi penerangan yang baik pada ruang kerja membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sebanyak 4 responden atau sebesar 10,8% telah menyatakan netral (kurang setuju) terhadap kondisi penerangan yang baik pada ruang kerja membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

1. Variabel X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

TABEL 4.10
MENJALIN HUBUNGAN BAIK DENGAN
KARYAWAN LAIN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	28	75.7
2	Setuju	7	18.9
3	Netral	1	2.7
4	Tidak Setuju	1	2.7
Total		37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 28 orang responden atau sebesar 75,7% sangat setuju bahwa karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, sebanyak 7 orang responden atau sebesar 18,9% setuju bahwa karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju bahwa karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.

TABEL 4.11
KARYAWAN MENDAPAT PERLAKUAN
SECARA ADIL DARI ATASAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	22	59.5
2	Setuju	12	32.4
3	Netral	2	5.4
4	Tidak Setuju	1	2.7
Total		37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 22 orang responden atau sebesar 59.5% sangat setuju bahwa karyawan mendapat perlakuan secara adil dari atasan, sebanyak 12 orang responden atau sebesar 32,4% setuju bahwa karyawan mendapat perlakuan secara adil dari atasan, sebanyak 2 orang atau sebesar 5,4% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa karyawan mendapat perlakuan secara adil dari atasan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mendapat perlakuan secara adil dari atasan.

TABEL 4.12
KARYAWAN BERINTERAKSI KEPADA
SEMUA KARYAWAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	23	62.2
2	Setuju	11	29.7
3	Netral	2	5.4
4	Tidak Setuju	1	2.7
Total		37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 23 orang responden atau sebesar 62,2% sangat setuju bahwa karyawan berinteraksi kepada semua karyawan, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 29,7% setuju bahwa karyawan berinteraksi kepada semua karyawan, sebanyak 2 orang atau sebesar 5,4% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa karyawan berinteraksi kepada semua karyawan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju bahwa karyawan berinteraksi kepada semua karyawan.

TABEL 4.13
ATASAN SELALU MEMBERIKAN MOTIVASI KEPADA
KARYAWAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	25	67.6
2	Setuju	8	21.6
3	Netral	4	10.8
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 67,6% menyatakan sangat setuju terhadap atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan, sebanyak 8 responden atau sebesar 21,6% telah menyatakan setuju bahwa atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dan sebanyak 4 responden atau sebesar 10,8% telah menyatakan netral (kurang setuju) terhadap atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan.

TABEL 4.14
ATASAN SELALU MENGAMBIL KEPUTUSAN
DENGAN TEPAT

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	23	62.2
2	Setuju	11	29.7
3	Netral	3	8.1
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar 62,2% menyatakan sangat setuju terhadap atasan selalu mengambil keputusan dengan tepat, sebanyak 11 responden atau sebesar 29,7% telah menyatakan setuju bahwa atasan selalu mengambil keputusan dengan tepat dan sebanyak 3 responden atau sebesar 8,1% telah menyatakan netral (kurang setuju) terhadap atasan selalu mengambil keputusan dengan tepat.

2. Variabel Y : Kinerja Karyawan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

TABEL 4.15
SELALU BERUSAHA MEMPERBAIKI KESALAHAN YANG PERNAH
DI LAKUKAN DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	22	59.5
2	Setuju	11	29.7
3	Netral	4	10.8
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 59,5% menyatakan sangat setuju terhadap selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 11 responden atau sebesar 29,7% telah menyatakan setuju bahwa selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

dan sebanyak 3 responden atau sebesar 10,8% telah menyatakan netral (kurang setuju) terhadap selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

TABEL 4.16
SELALU BERUSAHA MENCAPAI TARGET KERJA YANG
DITETAPKAN PERUSAHAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	22	59.5
2	Setuju	10	27
3	Netral	4	10.8
4	Tidak Setuju	1	2.7
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 22 orang responden atau sebesar 59,5% sangat setuju bahwa selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 10 orang responden atau sebesar 27% setuju bahwa selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 4 orang atau sebesar 10,8% menyatakan netral (kurang setuju) bahwa selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju bahwa selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

TABEL 4.17
DAPAT MENYELESAIKAN PEKERJAAN LEBIH DARI YANG
DITARGETKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	19	51.4
2	Setuju	12	32.4
3	Netral	6	16.2
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 51,4% menyatakan sangat setuju terhadap dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, sebanyak 12 responden atau sebesar 32,4% telah menyatakan setuju bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan dan sebanyak 6 responden atau sebesar 16,2% telah menyatakan netral (kurang setuju) terhadap dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

TABEL 4.18
MEMPUNYAI TANGGUNG JAWAB DAN KOMITMEN DALAM
BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	23	62.2
2	Setuju	13	35.1
3	Netral	1	2.7
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar 62,2% menyatakan sangat setuju terhadap mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, sebanyak 13 responden atau sebesar 35,1% telah menyatakan setuju bahwa mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,7% telah menyatakan tidak setuju terhadap mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

TABEL 4.19
MEMILIKI PENGETAHUAN ATAS PEKERJAAN YANG
KARYAWAN LAKUKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	22	59.5
2	Setuju	13	35.1
3	Netral	2	5.4
	Total	37	100

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 59,5% menyatakan sangat setuju terhadap memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang karyawan lakukan, sebanyak 13 responden atau sebesar 35,1% telah menyatakan setuju bahwa memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang karyawan lakukan dan sebanyak 2 responden atau sebesar 5,4% telah menyatakan tidak setuju terhadap memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang karyawan lakukan.

4.3 Analisa Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada PT BPR Hasamitra Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.20
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.710	5.692		3.287	.002
Lingkungan kerja fisik	.609	.127	.592	4.805	.000
Lingkungan kerja non fisik	-.438	.187	-.288	-2.337	.025

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,710 + 6,09 X_1 + -4,38 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 18,710 yang artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka variabel independen (Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah menurun sebesar 2,018.
2. Koefisien regresi 6,09 yang diartikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,09 satuan dengan asumsi X_1 konstan.
3. Koefisien regresi -4,38 yang diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel Lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -4,38 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R*

Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara lingkungan kerja fisik dan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.21
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.481	1.196

Sumber Data: Data diolah spss v.24, 2018

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan pada tabel 4.21 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,510 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 51% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja , sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian, hubungan kedua variabel dikatakan kuat berpengaruh terhadap kinerja karena nilai *R square* mendekati angka 1.

4.3.3 Uji Signifikansi Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.22
HASIL UJI F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.630	2	25.315	17.705	.000 ^a
	Residual	48.614	34	1.430		
	Total	99.242	36			

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 17,705 lebih besar dari Ftabel 2,87. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja).

TABEL 4.23
HASIL UJI T

Variabel	T Tabel	T Hitung	Sig.
X₁	.609	4.805	.000
X₂	-.438	-2.337	.025

Sumber Data: Data diolah spss v24, 2018

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan:

1. Variabel Lingkungan kerja Fisik (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pelatihan sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung = 4,805 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel pelatihan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung = -2,337 dengan tingkat signifikansi 0,025. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Variabel X secara keseluruhan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t tabel = 7,142 sebagai acuannya. Hal ini berarti variabel X secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

5.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada PT BPR Hasamitra Makassar dalam Memperhatikan Lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Pihak manajemen perlu memerhatikan Lingkungan Kerja Fisik karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan.
- b. Perusahaan juga perlu memerhatikan Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan agar karyawan tidak mudah stres, bosan, dan bersemangat dalam melakukan tugasnya, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan.

2. Saran Untuk Penelitian Mendatang

- a. Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
- b. Menambahkan variabel bebas selain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

3. Keterbatasan Penelitian

- a. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat.
- b. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah sangat setuju sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fajar Marhaeni. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Jakarta Barat: Graha Ilmu.
- Gie, The Liang. 2010. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi B. 2014. *Manajemen sumber daya manusia dan perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reflika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumberdaya manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Slamet Y. 2014. *Pembangunan Masyarakat Berwawasan Partisipasi*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.

https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia (diakses pada tanggal 24 Juni 2018. Pukul 13.20 wita)

<http://www.akuntansilengkap.com/manajemen/10-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm/> (diakses pada tanggal 24 Juni 2018. Pukul 14.15wita)



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar (UNIBOS) sedang mengadakan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Nyoman Widnyana Andika

NIM: 4514012018

DATA RESPONDEN

Berilah tanda (X) pada jawaban yang sesuai pada pilihan.

1.1 Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin Anda :

- (a) Laki-laki (b) Perempuan

2. Usia :

- (a) 21 - 30 tahun (c) 41 - 50 tahun
(b) 31 - 40 tahun (d) 51 > tahun

3. Tingkat Pendidikan Terakhir :

- (a) SLTA (c) Sarjana
(b) Diploma (d) Pasca Sarjana

4. Lama Bekerja :

- (a) 1 - 3 tahun (c) 6 - 8 tahun
(b) 4 - 5 tahun (d) 9 > tahun

1.2 Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i di harapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan.
- b. Berilah tanda (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan kehendak yang sebenarnya.

c. Ada 5 (lima) alternative jawaban yaitu :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

DAFTAR PERTANYAAN

A. BERIKUT INI ADALAH PERTANYAAN – PERTANYAAN TERKAIT TENTANG PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA FISIK

NO	PERTANYANA	SS	S	N	TS	STS
1	Setujukah dengan keamanan di tempat kerja anda sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.					
2	Temperatur ruangan mendukung kenyamanan anda dalam bekerja					
3	Terciptanya ruang kerja yang bersih dan wangi dapat meningkatkan semangat anda dalam bekerja					
4	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.					
5	Kondisi penerangan yang baik pada ruang kerja membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					

B. BERIKUT INI ADALAH PERTANYAAN – PERTANYAAN TERKAIT TENTANG PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

NO	PERTANYANA	S	S	N	TS	STS
1	Karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					

2	Karyawan mendapat perlakuan secara adil dari atasan					
3	Karyawan berinteraksi kepada semua karyawan					
4	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada karyawan					
5	Atasan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat					

C. BERIKUT INI ADALAH PERTANYAAN – PERTANYAAN TERKAIT TENTANG PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYANA	S	S	N	TS	ST
		S	S	N	TS	S
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					

Lampiran 2

No	L. FISIK						L. NON FISIK						KINERJA KARYAWAN					
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23
4	5	3	5	5	5	23	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	5	5	25	2	5	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23
6	5	5	5	3	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	5	4	4	5	5	23
10	3	5	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	5	5	4	5	5	24
12	4	4	4	4	4	20	3	5	3	5	5	21	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	4	21
14	5	5	5	5	5	25	5	4	5	3	5	22	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	5	24	5	4	5	3	5	22	5	5	5	5	5	25
16	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	3	4	5	5	21
17	4	3	3	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21
18	5	5	3	3	5	21	5	3	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22
19	4	5	5	5	3	22	5	2	5	5	5	22	4	4	5	4	5	22
20	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23	4	4	4	5	5	22
21	5	5	2	5	5	22	5	5	4	5	3	22	5	2	5	5	3	20
22	3	5	3	5	5	21	5	4	5	5	4	23	4	5	3	5	5	22
23	5	5	5	3	3	21	5	5	4	4	5	23	4	3	3	4	4	22
24	5	5	3	3	5	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	2	5	22
25	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	3	5	3	5	5	21
27	5	5	5	2	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22
28	4	5	5	3	5	23	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20
29	5	5	3	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
30	5	2	5	5	5	22	5	4	4	5	5	23	3	3	5	5	5	21
31	3	3	5	5	5	21	5	5	4	4	4	22	3	5	5	5	5	23
32	3	5	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	3	21
33	5	3	5	5	3	21	5	5	2	5	5	22	5	5	3	5	5	23
34	5	5	3	3	5	21	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	3	23	5	4	4	5	4	22	5	3	3	5	5	21
36	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
37	4	5	5	3	5	22	4	4	5	5	5	23	3	5	4	5	4	21

Lampiran 3

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja_karyawan
  /METHOD=ENTER Ling_Fisik Ling_Nonfisik
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
  
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_karyawan	22.49	1.660	37
Ling_Fisik	22.70	1.614	37
Ling_Nonfisik	22.97	1.093	37

Correlations

		Kinerja_karyawan	Ling_Fisik	Ling_Nonfisik
		n		
Pearson Correlation	Kinerja_karyawan	1.000	.657	-.421
	Ling_Fisik	.657	1.000	-.225
	Ling_Nonfisik	-.421	-.225	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_karyawan	.	.000	.005
	Ling_Fisik	.000	.	.090
	Ling_Nonfisik	.005	.090	.
N	Kinerja_karyawan	37	37	37
	Ling_Fisik	37	37	37
	Ling_Nonfisik	37	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Ling_Nonfisik, Ling_Fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.481	1.196

a. Predictors: (Constant), Ling_Nonfisik, Ling_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.630	2	25.315	17.705	.000 ^b
	Residual	48.614	34	1.430		
	Total	99.243	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Ling_Nonfisik, Ling_Fisik

Coefficients^a

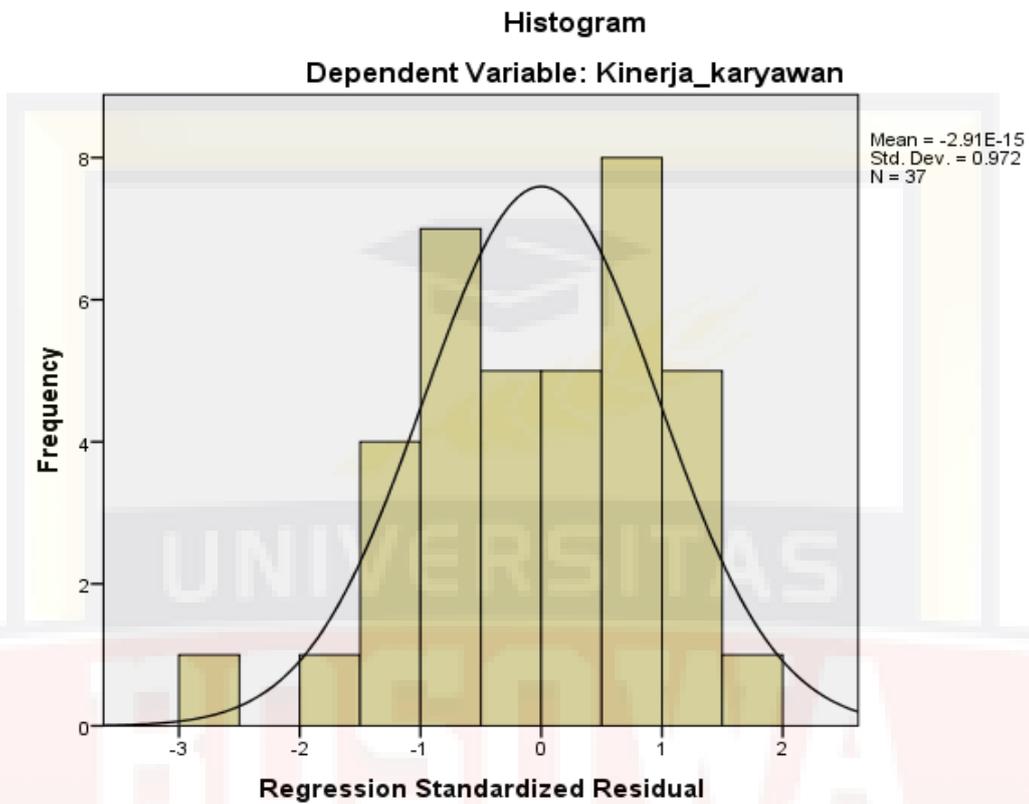
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.710	5.692		3.287	.002
	Ling_Fisik	.609	.127	.592	4.805	.000
	Ling_Nonfisik	-.438	.187	-.288	-2.337	.025

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.39	25.19	22.49	1.186	37
Residual	-3.093	1.907	.000	1.162	37
Std. Predicted Value	-1.767	2.277	.000	1.000	37
Std. Residual	-2.587	1.595	.000	.972	37

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

