

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. AMANAH FINANCE**

SKRIPSI

**FARADILLA ASLIA A
105720517014**



Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. AMANAH FINANCE**

SKRIPSI

Oleh:

**FARADILLA ASLIA A
105720517014**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu mencurahkan kasih sayang, perhatian dan do'a yang tiada henti untuk Ananda tercinta.

MOTTO HIDUP

Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai, sehingga sesuatu yang belum kita kerjakan seringkali tampak mustahil.

Kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.

**Bersyukur dan Yakin
ADALAH KUNCI DARI KESUKSESAN.....!!!**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

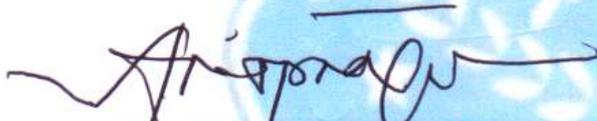
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE**
Nama Mahasiswa : Faradilla Aslia A
No Stambuk/NIM : 105720517014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 30 Agustus 2018.

Makassar, 30 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN: 0008056301

Pembimbing II,


Samsul Rizal, SE., MM
NIDN: 0907028401

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Faradilla Aslia A, NIM : 105720517014, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013 / 2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H / 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H
Makassar,
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr.Hj.Ruliaty,MM.
2. Ismail Rasulong, SE., MM
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM
4. Samsul Rizal, SE., MM

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faradilla Aslia A
Stambuk : 105720517014
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Agustus 2018



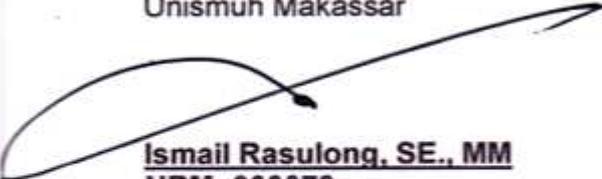
buat Pernyataan,

Faradilla Aslia A

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

Faradilla Aslia A, 2018, 105720517014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai (Pembimbing I) dan Samsul Rizal (Pembimbing II).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel yang dimasukkan dalam model yakni variabel X (lingkungan kerja) dan Y (kinerja pegawai) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 77.209 lebih besar daripada F-tabel 3,48 (F-hit 77.209 > F-tabel 3,48). Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja sangat kuat karna nilai r sangat mendekati 1. Selanjutnya tingkat determinasi (r^2) sebesar 0,514, menunjukkan daya ramal model sebesar 51,4%. Hal ini berarti 58% variasi naik turunnya motivasi kerja dipengaruhi oleh naik turunnya lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model analisis.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Faradilla Aslia A, 2018, 105720517014, Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Amanah Finance. Supervised by Moh. Aris Pasigai (Advisor I) and Samsul Rizal (Advisor II).

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance at PT. Amanah Finance Makassar City. The type of research used in this research is quantitative descriptive.

The results of the regression analysis show that the two variables included in the model namely the variable X (work environment) and Y (employee performance) have a positive and significant influence. This is indicated by the F-count value of 77,209 greater than the F-table of 3,48 ($F\text{-hit } 77,209 > F\text{-table } 3,48$). Correlation coefficient value (r) of 0.717 indicates that the degree of closeness of the relationship between work environment variables and work motivation is very strong because the r value is very close to 1. Furthermore, the level of determination (r^2) is 0.514, indicating the model predictive power of 51.4%. This means that 58% of the variation in the rise and fall of work motivation is influenced by the ups and downs of the work environment while the remaining 49% is influenced by other factors not included in the analysis model.

Keywords: Work Ability Against Employee Performance

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance.

Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Samsu dan ibu Jumasih yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu

pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal, SE., MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Terima kasih kepada Pimpinan dan semua pegawai PT. Amanah Finance, yang telah bersedia menjadi responden serta kesediaannya memberikan data dan informasi kepada penulis
7. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis. Terkhusus buat manajemen 9 angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaannya, menemaniku dalam suka dan duka yang tidak akan pernah terlupakan oleh penulis.
- 8 Terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu yang tidak sempat penulis sebut namanya diatas, baik bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat

Assalamu' Alaikum Wr. Wb

Makassar, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Kinerja	6
1. Pengertian Kinerja	6
2. Penilaian Kinerja	9
3. Tujuan Penilaian Kinerja	17
4. Manfaat Penilaian Kinerja	18
5. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja ..	19
B. Konsep Lingkungan Kerja	24
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Metode pengumpulan Data.....	33
C. Jenis dan sumber Data	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
1. Sejarah Singkat PT. Amanah Finance Makassar.....	37
2. Visi-Misi.....	38
3. Job description	39
4. Struktur Organisasi.....	44
B. Analisis Deskripsi Data Penelitian	44
1. Karakteristik Responden	44
2. Deskriptif Variabel Penelitian	50
C. Hasil Analisis Regresi Penelitian	53
1. Interpretasi Persamaan Regresi	54
2. Korelasi Determinasi	54
3. Signifikansi Model Penelitian	55
4. Uji t (Uji Parsial)	56
D. Hasil Analisis Regresi Penelitian	57
BAB VI Simpulan dan Saran.....	58
A. Simpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 2	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	46
Tabel 3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	47
Tabel 4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 5	Distribusi Responden Berdasarkan Golongan	48
Tabel 6	Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan	49
Tabel 7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kondisi Pegawai dengan Variabel Kinerja	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1	Kerangka Pikir	31
Gambar 2	Struktur Organisasi PT. Amanah Finance	44

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Pengantar	62
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	63
Lampiran 3	Regression	65
Lampiran 4	Frequencies	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mendorong perusahaan untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Perusahaan harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan.

Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, mereka cenderung lebih menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Temperatur, cahaya, derau dan faktor-faktor lingkungan lainnya, seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang. Secara umum kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.

Nitisemito (2012 : 45) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung sampai seberapa keunggulan perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi perusahaan dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan kinerja kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2014 : 309).

Hal lain yang juga dapat dijadikan sebagai indikator kinerja adalah kerjasama karyawan dalam lingkungan kerja. Pemahaman bahwa perusahaan adalah kesatuan orang-orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan seringkali tidak tampak dalam kondisi yang riil di lapangan, malah yang sering tampak adalah ketidak kompakn antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya atau dengan kata lain seringkali terjadi “egoisme sektoral “ dengan menganggap bahwa bidang yang lain adalah saingan atau teman sejawat lainnya tidak dipandang sebagai satu tim yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih luas.

Salah satu faktor yang dapat mengatasi menurunnya kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Apabila kebijakan seperti ini ditempuh maka memungkinkan setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin sehingga pimpinan tinggal mengarahkannya agar setiap karyawan harus memandang perusahaan sebagai wadah yang menuntut seluruh unsur di dalamnya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan suatu standar baku dalam menilai kinerja terhadap bidang tugasnya masing-masing utamanya dalam rangka melihat kesesuaian kemampuan dengan bidang tugas yang diembannya.

Penilaian kinerja perlu pula dilakukan dalam rangka mengetahui layak tidaknya seseorang dipromosikan menempati posisi yang lebih baik atau lebih tinggi. Di samping itu, penilaian kinerja ini bertujuan pula membandingkan atau mereward kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Dengan adanya masalah ini maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi PT. Amanah Finance Kota Makassar

Memberi saran dan masukan yang bermanfaat dalam mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Amanah Finance Kota Makassar.

b. Bagi Peneliti

Sebagai menambah pengetahuan peneliti dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama yakni mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Sebelum jauh menguraikan tentang penilaian kinerja sumber daya manusia, maka perlu dikemukakan beberapa pengertian yang terkait dengan kinerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif sehingga ada kesamaan pandangan dalam melakukan pembahasan pada bagian-bagian selanjutnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Bernandin & Russel (2010:379) memberi batasan mengenai *performance* atau kinerja sebagai catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu, sedangkan penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota perusahaan kepada perusahaannya. Jadi, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau performansi.

Corrado, Frank. M (2014 : 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (*output*).

Terkait dengan kinerja karyawan, maka perlu dikaitkan dengan sistem dan standar yang dipergunakan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Hasibuan (2013 : 389), mendefinisikan kinerja adalah akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, antara lain :

- a. Tingkat keterampilan, yaitu sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis, dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
- b. Tingkat Upaya, yaitu dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka tidak akan bekerja dengan baik bila hanya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali.
- c. Kondisi-kondisi eksternal, elemen penentu kinerja adalah sejauhmana

kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Meskipun karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, karyawan tersebut mungkin saja tidak berhasil. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung dan berada di luar kendali karyawan, misalnya keadaan ekonomi, sarana, dan pengembangan dan sebagainya.

Dalam kaitan dengan penilaian kinerja atau performansi, Harahap (2013 : 135) mengemukakan bahwa tujuan penilaian performansi secara umum dapat dibedakan atas dua macam, yakni: (1) untuk mereward performansi sebelumnya (*to reward past performance*), dan (2) untuk memotivasi perbaikan performansi pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*). Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Chung & Megginsong dalam Alfajar (2010 : 119) mengemukakan bahwa terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yakni (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif, dan (2) adanya obyektivitas dalam proses evaluasi.

Kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria performansi yang dapat

diukur secara obyektif ini, yang meliputi: (a) *relevancy*, (b) *reliability*, dan (c) *discrimination*.

Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan performansi. Misalnya, kecepatan produksi bisa menjadi ukuran performansi yang lebih relevan dibandingkan dengan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten. Ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerjasama, menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. Sementara diskriminasi mengukur tingkat dimana suatu kriteria performansi (kinerja) bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam performansi. Jika nilai cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek, berarti ukuran performansi tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan performansi di antara masing-masing pekerja (Kurniawan, 2014 : 136).

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Simamora (20012 : 416) adalah proses dengannya perusahaan mengevaluasi, pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu-umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa

baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar perusahaan. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya perusahaan bakal diuntungkan dengan kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik perusahaan.

Dalam pandangan Schuler dan Jackson dalam Toha (2013 : 3), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengatur nilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, dengan fokus seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia bisa berkinerja sama, atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, perusahaan, dan masyarakat bisa memperoleh manfaat.

Demikian pula yang dikemukakan oleh Siswanto (2012 : 136) bahwa penilaian kinerja yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, artinya penilaian tersebut harus benar-benar menilai pekerjaan yang dinilai.

Dari beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, dapat dirangkum bahwa penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang terstruktur untuk menentukan bahwa karyawan pada setiap level jabatan, telah mengerjakan tugas-tugas menurut standar yang ditetapkan perusahaan dan pekerjaannya lebih efektif agar dapat bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat.

Untuk itu, Sutrisno (2012 : 72) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja, diperlukan cara-cara yang dapat dipertanggungjawabkan seperti dari sudut keserasiannya, dapat dipercaya, dan ketepatan sasarannya. Agar penilaian mencapai tujuan, maka ada tiga hal yang perlu dilakukan :

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian benar-benar menilai perilaku yang mengandung kegiatan perusahaan dimana karyawan itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja, standar pelaksanaan kerja semacam alat ukur untuk kinerja. Jadi harus memenuhi sekurang-kurangnya dua kriteria, yaitu validitas dan realibilitas.
3. Praktis, adanya sistem penilaian yang praktis agar mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan.

Dengan demikian, diperlukan manajemen kinerja (*performance management*) ketika perusahaan-perusahaan telah menjadi semakin lentur dan menuntut usaha yang lebih terfokus dari pada stafnya. Manajemen kinerja merupakan peranan manajer yang paling penting karena tanpanya perusahaan hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu.

Manajemen kinerja menurut Corrado, Frank. M. (2014 : 37) merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan perusahaan dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Simamora (2012 : 421), mendefinisikan manajemen kinerja sebagai alat perilaku kerja para karyawan dipadukan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa sebagian besar sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Mendefinisikan kinerja : Sangat penting untuk menunjang tujuan-tujuan strategik perusahaan. Penetapan sasaran-sasaran yang jelas bagi masing-masing karyawan adalah komponen kritis dari manajemen kinerja.
2. Mengukur kinerja : dapat dilakukan dengan mengukur bermacam jenis kinerja lewat berbagai cara. Kuncinya adalah sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi-koreksi pertengahan periode.
3. Umpan balik dan pengarahan : untuk meningkatkan kinerja, karyawan membutuhkan informasi tentang hasil mereka, disertai dengan arahan dalam meraih tingkat hasil-hasil berikutnya.

Bila para karyawan gagal berperan secara wajar, harus dinilai penyebab-penyebab masalah dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan. Prestasi karyawan di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Selanjutnya pimpinan dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan

kinerja karyawan agar memenuhi standar.

Peningkatan kinerja sumberdaya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja suatu karyawan atau karyawan di dalam suatu lingkungan kerja (perusahaan) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja sumberdaya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi karyawan dimana mereka dapat meningkatkan produktifitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan pendekatan yang terintegrasi dan holistik untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi melalui proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Peningkatan kinerja sumber daya manusia juga merupakan penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam perusahaan dan biasanya berkaitan dengan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik (Simamora, 2012 : 215).

Sedangkan Hasibuan (2013 : 75), menyatakan bahwa peningkatan kinerja sumberdaya manusia adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Olehnya strategi yang perlu diterapkan sebagai upaya atau cara terbaik yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu selaras dengan tujuan perusahaan diantaranya melalui peningkatan pendidikan, pengembangan pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai sehingga peningkatan kinerja sumberdaya manusia dapat terwujud yang salah satu indikatornya adalah produktivitas tinggi, inovatif, disiplin, mampu bekerja keras, tangguh serta profesional.

Masalah pengembangan sumberdaya pada hakekatnya diarahkan antara lain untuk makin mewujudkan administrasi kekaryawanan negara yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Moekizat (2012 : 56), pembinaan karier pada dasarnya mempunyai dua sasaran timbal balik, yaitu :

1. Pembinaan karier harus ditujukan agar fungsi-fungsi dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien
2. Memberikan prospek yang baik bagi masa depan karyawan antara lain dengan memberikan :
 - a. Hidup layak,
 - b. Kenaikan pangkat,
 - c. Jabatan yang jelas prospeknya,
 - d. Tempat pekerjaan yang menyenangkan dan
 - e. Jaminan-jaminan sosial lainnya.

Pembinaan sistem karier yang tepat adalah merupakan salah satu dimensi perusahaan yang baik, oleh karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh karyawan, tetapi sebaliknya apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formal ada sistem pembinaan karier yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan dapat menimbulkan berbagai macam frustrasi kemudian dapat menurunkan gairah dan prestasi serta produktivitas kerja para karyawan.

Pembinaan sumberdaya pada dasarnya terdiri dari :

a. Sistem karier

Adalah suatu sistem kekaryawanan yang mensyaratkan bahwa untuk pengangkatan pertama seorang karyawan didasarkan atas pendidikan formal yang bersangkutan, pengembangannya lebih lanjut ditentukan dari kecakapan yang bersangkutan, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya.

Sistem karier dapat dibagi dua yaitu : sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup. Sistem karier terbuka adalah bahwa untuk menduduki suatu jabatan lowong dalam suatu unit perusahaan terbuka bagi setiap warga negara, sepanjang karyawan tersebut mempunyai kecakapan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam jabatan itu. Sistem karier tertutup adalah bahwa untuk menduduki suatu jabatan lowong dalam suatu unit perusahaan, tidak dapat diduduki oleh karyawan di luar dari unit perusahaan tersebut. Sistem karier tertutup dapat dibedakan, yaitu sistem karier tertutup dalam arti Departemen, sistem karier

tertutup dalam Provinsi dan sistem karier tertutup dalam negara.

b. Sistem Prestasi Kerja

Adalah suatu sistem kepegawaian yang mensyaratkan bahwa untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang bersyarat untuk itu. Kecakapan tersebut dibutuhkan dengan lulus ujian jabatan yang diisyaratkan dalam jabatan tersebut dan prestasinya harus terbukti secara nyata.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menganut gabungan antara sistem karier dan sistem prestasi kerja, sebagaimana tersebut dalam pasal 12 ayat (2) bahwa : Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperlukan Karyawan Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Pembinaan sumberdaya dilakukan secara kedinasan sejak diangkat menjadi calon karyawan negeri sipil sampai dengan diberhentikan sebagai karyawan negeri sipil, karena telah mencapai batas usia pensiun, atau karena sebab-sebab lain.

Bidang-bidang pembinaan sumberdaya yang dilakukan meliputi, antara lain :

a. Formasi,

- b. Pengadaan,
- c. Pengujian kesehatan,
- d. Penggajian,
- e. Pengangkatan dalam pangkat,
- f. Pengangkatan dalam jabatan,
- g. Sumpah/Janji,
- h. Penilaian pelaksanaan pekerjaan,
- i. Daftar urut kepangkatan,
- j. Cuti,
- k. Perawatan, tunjangan cacat dan uang muka.
- l. Pendidikan dan Pelatihan,
- m. Disiplin,
- n. Pemberhentian,
- o. Pensiun,
- p. Izin perkawinan dan perceraian,
- q. Peradilan Tata Usaha Negara (Peratun),
- r. Tata Usaha Kekaryawanan.

Pembinaan sumber daya tersebut adalah mencerminkan keseluruhan kebijakan yang melingkupi pemberdayaan sumberdaya yang diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga sasaran yang ditetapkan di dalam unit-unit perusahaannya masing-masing dapat diwujudkan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Mondy, 2012 : 150) adalah ebagai berikut :

a. Pertanggungjawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

b. Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasab bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Menurut (Rivai, 2005 : 55) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas

e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

2. Manfaat bagi penilai

a. Meningkatkan kepuasan kerja

b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan

c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan

d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan

e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

3. Manfaat bagi perusahaan

a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan

b. Meningkatkan kualitas komunikasi

c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

5. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja

Menurut (Hasibun, 2013: 59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang

adadan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karywan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

6. Pelaku penilaian kinerja

Menurut (Robbins, 2011 :687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

a. Atasan langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

b. Rekan sekerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

c. Pengevaluasi diri sendiri

Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.

d. Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

e. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan atasan rekan sekerja.

7. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja (Simamora dan Heryanto, 2012 : 21) yaitu :

- a. Loyalitas adalah Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki perusahaan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketrampilan adalah Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

8. Dimensi Sistem Penilaian Kinerja

Penentuan sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh setiap lembaga/perusahaan tidak terlepas dari lingkungannya, dan ini meliputi beberapa dimensi seperti dimensi hukum, politik, perusahaan, dan *psychometric*. Berbagai dimensi dari penilaian kinerja tersebut terikat pada sistem sosial yang simbiotik. Setiap perubahan yang terjadi pada salah satu dimensi bisa menyebabkan perubahan pada dimensi yang lain. Penilaian kinerja dengan demikian tidak berdiri sendiri.

Menurut Thoha (2013 : 146) ada beberapa dimensi yang terdapat dalam sistem penilaian kinerja yaitu :

1. Dimensi psikometrik

Pandangan psikometrik menyatakan bahwa baik resep yang sah maupun hambatan-hambatannya, ditantang oleh validitas dan reliabilitas dari instrumen yang dipakai. Para psikolog malah berusaha mengembangkan suatu alat pengukur kinerja. Berdasarkan pendapat mereka, perhatian dipusatkan pada mekanisme penilaian dan

bukannya perdebatan kebijaksanaan. Mereka memperdebatkan sebab-sebab *distribution errors* (kesalahan penyebaran), efek halo, kelonggaran, dan kecenderungan memusat. Hasil pandangan mereka menghasilkan banyak pandangan baru mengenai dinamika hubungan atasan-bawahan.

2. Dimensi perusahaan

Dinamika perusahaan sering berpengaruh terhadap berhasil/tidaknya sistem penilaian. Studi Ilgen dan Feldman tahun 1984, menunjukkan bahwa kesempatan pengamatan dari seorang penilai terikat pada konteks proses penilaian. Dalam beberapa perusahaan, para supervisor bukan hanya sekedar tidak mempunyai kesempatan untuk mengamati para pekerja di tempat kerja dan membuat penilaian yang dapat diterima. Kedua, adalah sulit mengamati secara terpisah seorang karyawan dari kelompok kerjanya. Pengelompokan tempat kerja, di perusahaan publik, juga memainkan peranan dalam pengembangan reputasi kerja para pekerja.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi sikap terhadap pelatihan para penilai. Perhatian perusahaan terhadap pelatihan sangat ditentukan oleh sikap dari para penilai terhadap proses pelatihan itu sendiri. Perusahaan akan melakukan investasi berupa pelatihan terhadap para penilai karena akan meningkatkan keterampilan mereka, sekalipun biaya pelatihan mahal.

3. Dimensi politik

Probst tahun 1931, mengamati bahwa menilai atau tidak menilai bukan lagi merupakan permasalahan. Hal yang pokok adalah bagaimana menilai secara tepat, mudah, dan tanpa kerugian, dan tanpa menimbulkan permusuhan. Politik manajemen sumber daya manusia mengusulkan bahwa pilihan terhadap suatu instrumen penilaian kinerja, juga prosesnya itu sendiri, memerlukan negosiasi antara kelompok-kelompok kepentingan. Kelompok-kelompok tersebut termasuk staf manajemen sumber daya manusia tingkat pusat, para supervisor, garis depan, serikat-serikat pekerja, dan kelompok-kelompok pekerja yang informal.

B. Konsep Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas karyawan sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyaliran, dan fasilitas pendukung lainnya.

Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan

negeri sipil. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap karyawan merasakan suasana kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya.

Lingkungan kerja adalah kondisi dinamis dari suatu situasi kerja yang dapat membuat karyawan senang dan menikmati aktivitas kerja yang dilakukan sehingga karyawan merasa bahwa lingkungan kerja tersebut sangat kondusif dalam meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan (Nawawi, 2011).

Selain itu, Jackson (2010), mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan internal dan eksternal dari suatu aktivitas pelayanan kerja yang dapat memberikan motivasi kerja dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas karyawan yang diamanatkan atau diwewenangkan kepada karyawan. Lingkungan internal yang dimaksud adalah kemampuan pelayanan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas secara terkonsolidasi, tersosialisasi dan terelaborasi sehingga memberi kesan lingkungan kerja dinamis dan kondusif. Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan intern antar perusahaan atau kemitraan yang timbul di antara perusahaan.

Sementara Sulastiwo (2011) memberikan interpretasi bahwa untuk menciptakan motivasi kerja sangat diperlukan adanya lingkungan kerja yang mendukung secara internal dan eksternal. Kondisi lingkungan internal adalah hubungan kerja antar atasan dengan bawahan, antar sejawatan kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja

secara optimal. Sedangkan lingkungan eksternal adalah hubungan keterkaitan dalam memberikan kondisi kerja yang kondusif antar bagian/divisi tugas kerja yang satu terhadap yang lain dalam melakukan pengembangan motivasi kerja dengan instansi yang lain menurut kondisi lingkungan kerja yang substantif dalam memberikan suatu proses yang mudah, cepat dan terakses sesuai dengan penciptaan kondisi lingkungan kerja.

David (2010) dalam seminar pengkajian lingkungan kerja, mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi produktif untuk menciptakan situasi internal dan eksternal untuk mendapatkan optimalisasi kerja dari suatu kinerja, sehingga penciptaan kondisi internal harus kondusif, menyenangkan dan menggembirakan secara otomatis lingkungan kerja dan sarana memainkan peranan.

Menurut Forehand dan Gilmer (dalam Agustini, 2006 : 8) lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam perusahaan tersebut”.

Cikmat (dalam Nawawi,2013:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota perusahaan yang hidup dan bekerjasama dalam suatu perusahaan”.

Sedangkan Lussier (dalam Nawawi,2013:293) mengartikan bahwa “lingkungan kerja adalah kualitas internal perusahaan yang relatif

berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya”. Sementara itu, menurut Steers (dalam Agustini, 2016: 8) berpendapat bahwa “lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam perusahaan yang mempengaruhi tingkah laku pekerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota perusahaan melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2013:226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan. Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan.

Adapun penjelasan mengenai pendapat Nawawi tersebut di atas yaitu:

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Menurut (Ahyari, dalam Chaifatul 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- a. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalugelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehinggakesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

- b. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjanya

karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagian dari Lingkungan Kerja

a. Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan

dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenagakerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk pelayanan para tenaga meliputi :

- 1) Pelayanan makanan
- 2) Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga
- 3) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- 4) Kondisi kerja

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas.

Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan antara lain :

- 1) penerangan
- 2) temperatur udara atau suhu udara
- 3) kebersihan
- 4) ruang gerak
- 5) pewarnaan
- 6) kebisingan
- 7) keamanan kerja

C. Kerangka Pikir

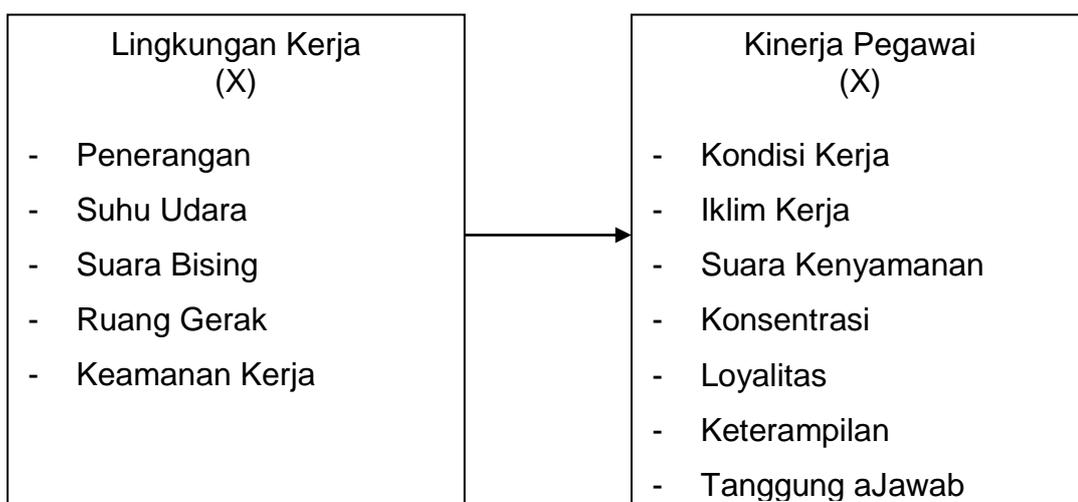
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan

proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Sugiyono (2015), Diolah Penulis

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di PT. Amanah Finance Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan, yaitu Agustus sampai dengan Oktober 2018.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

2. Wawancara

Yaitu dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian yang diadakan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

3. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

4. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil intansi, struktur perusahaan dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Amanah Finance Kota Makassar yang berjumlah 75 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif dapat terjangkau maka seluruh populasi sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini.

E. Teknik Analisis

1. Analisis deskriptif

Data yang sifatnya berupa dokumen-dokumen dianalisis secara kualitatif dengan mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar.

2. Analisis kuantitatif

Adapun data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji *simple regression* (regresi sederhana), yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) atau SPSS berupa paket program komputer.

Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi liner sederhana dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Selanjutnya setelah koefisien regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher, uji t

dan koefisien determinasi secara simultan (R^2) dan secara parsial (r^2). Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi $p > \alpha = 0,05$ berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi $p < \alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Amanah Finance

Perusahaan didirikan dengan nama PT. Central Tifins Leasing berdasarkan Akte Notaris No. 279 tanggal 28 Desember 1984, dibuat dihadapan Musjaffak, sebagai pengganti Notaris Misahardi Wilamarta, S.H., di Jakarta, dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No.C2-4256-HT. 01.01.TH 1985 tanggal 15 Juli 1985. Berdasarkan akte No. 108 tanggal 14 Juni 1990 yang dibuat dihadapan Notaris R. Arie Soetardjo, S.H., nama perseroan berubah menjadi PT. Ayumas Finance dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No. 02-4475.HT.01.04.TH 1990 tanggal 31 Juli 1990.

Akte tersebut telah dirubah lagi dengan akte Notaris Nyoman Kamajaya, S.H., No.7 tanggal 29 Oktober 2003 yang merubah anggaran dasar perseroan dan nama perseroan dari PT. Ayumas Finance menjadi PT. Asia International Finance, dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman dan HAM Republik Indonesia No.C-00315 HT.01.04.TH.2004 tanggal 7 Januari 2004. Terakhir Akta perusahaan dirubah dengan akte No.2 tanggal 7 Maret 2005 yang dibuat dihadapan Notaris Ny.Thilma Djohan, S.H., yang merubah susunan pemegang saham dan Direksi/Komisaris serta nama perusahaan

menjadi PT. Amanah Finance yang memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia No. C-10386/HT.01.04.TH.2005 tanggal 15 April 2005. Izin operasi telah diperoleh dari Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan No. Kep-172/KM.5/2005 tanggal 17 Juni 2005 tentang pemberian izin usaha Lembaga Pembiayaan. Rekomendasi Pembiayaan Syariah dari Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. U-147/DSN-MUI/VI/2006 tanggal 27 Juni 2006.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Sejak awal berdirinya, PT. Amanah Finance telah menetapkan visi dan misi perusahaan yaitu:

- Visi dari PT. Amanah Finance yaitu “Menjadi perusahaan pembiayaan syariah yang terbaik, dan dikagumi masyarakat”.
- Misi dari PT. Amanah Finance yaitu Menjadi perusahaan pembiayaan syariah yang istiqamah dalam menjalankan prinsip-prinsip syariah; Menjadi perusahaan pembiayaan yang paling sehat dan inovatif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat; dan Menjadi perusahaan pembiayaan syariah yang dikelola secara profesional

3. Job Description

a. Koordinator Wilayah / Kepala Cabang

Kepala Cabang bertugas agar terlaksananya Strategi dan Kebijakan Perusahaan dalam bentuk pelaksanaan Program kerja Cabang, untuk mencapai target Perusahaan. Uraian

tugasnya antara lain yaitu Merencanakan dan mengevaluasi pelaksanaan, program kerja cabang; Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penjualan & penagihan secara berkelanjutan; Memantau & menerima laporan perkembangan serta melakukan pembinaan karyawan dibawah jajarannya; Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target cabang

b. Kepala Administrasi (ADH) Cabang

Jabatan ini bertujuan agar terwujudnya ketertiban administrasi dan pelaporan yang akurat dan tepat waktu untuk mendukung pencapaian kinerja terbaik dan tercapainya target Cabang. Uraian tugasnya antara lain yaitu Menerima berkas aplikasi dari Sales (FRO) mengajukan permintaan survey ke Supervisor Kolektor/Kolektor, memverifikasi, meregistrasi aplikasi dan memasukkan data (upload) berkas ke system, mengajukan aplikasi ke komite pembiayaan cabang, mencetak dan mendistribusikan Persetujuan Pembiayaan (PO) ke dealer melalui Sales (FRO); Mengontrol dan melakukan tindak lanjut kekurangan berkas ke Sales (FRO); Melakukan rekonsiliasi data penjualan Dealer dengan Penerbitan persetujuan pembiayaan serta mengkomunikasikan hasil rekonsiliasi Unit Kerja Marketing di kantor Pusat; Menyiapkan akad pembiayaan dan melakukan aktivasi akad, memverifikasi akad yang telah ditandatangani

kemudian mendistribusikan akad ke Kantor Pusat dan Customer melalui Sales (FRO); Mengontrol pernyataan kesanggupan (covernote) yang dikirim oleh Bagian Administrasi Dealer ke kantor pusat serta umur jatuh tempo covernote untuk pembayaran dealer; Menyiapkan SP1, SP2, SP3 nasabah menunggak untuk didistribusikan oleh PIC; Memberikan pelayanan purnajual terhadap nasabah (asuransi, BPKB, pemberian informasi).

c. Supervisor Penagihan

Jabatan ini bertujuan agar pencapaian dan kinerja penagihan cabang/wilayah dapat memenuhi target yang ditetapkan Perusahaan. Uraian tugasnya antara lain yaitu Melakukan inventarisasi nasabah berdasarkan klasifikasi tunggakan dan alamat penagihan.

Mengontrol pelaksanaan penagihan lunak (*soft collection*) dan penagihan keras (*hard collection*) cabang dan mengevaluasi laporan kemajuannya; Menjadwalkan kunjungan lapangan kolektor; Mengklasifikasikan nasabah bermasalah berdasarkan penyebab masalah kemudian merencanakan penyelesaian; Menjalankan fungsi Penagihan Keras (*Hard Collection*), jika di Cabang tidak terdapat orang yang ditunjuk (PIC) Penagihan Keras (*Hard Collection*).

d. Kolektor

Jabatan ini bertujuan untuk memperlancar aktifitas penagihan piutang nasabah, yang dilaksanakan secara terprogram dan terukur sesuai ketentuan agar target penagihan dapat tercapai. Uraian tugasnya antara lain yaitu Melakukan inventarisasi nasabah yang jatuh tempo tiap hari; Melakukan penagihan kepada nasabah yang telah menunggak pembayaran; Menerima pembayaran angsuran nasabah pada saat melakukan penagihan, dan menyerahkan hasil tagihan tersebut ke kasir, baik secara langsung (tunai) maupun dengan transfer via bank; Membuat laporan progress atas hasil-hasil penagihan yang dilakukan – harian, mingguan, dan bulanan ke risk ke ADH untuk dilakukan pencocokan data.

e. *Finance Relation Officer (FRO) / Sales*

Jabatan ini bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien sesuai target yang ditetapkan oleh Supervisor Sales/Kepala Cabang. Uraian tugasnya antara lain yaitu Menerima pengajuan pembiayaan nasabah baik dari jajaran sales dealer, maupun dari nasabah langsung; Mengajukan Permohonan Survey melalui Register Permohonan dan diajukan pada hari yang sama, dapat melalui e-mail, apabila petugas survey berjauhan dokumen fisik akan disampaikan kemudian, melakukan akad dengan nasabah dan menyampaikan bahwa

akad yang ditandatangani efektif berlaku pada saat nasabah menerima kendaraan.

f. *Counter Sales*

Jabatan ini bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien sesuai target yang ditetapkan oleh Supervisor/ Kepala Cabang. Uraian tugasnya antara lain yaitu menghubungi calon-calon nasabah dengan cara menelpon, bersurat atau mengunjungi kantor-kantor atau potensi-potensi pasar yang ada di wilayahnya, mengumpulkan data base nasabah dan Calon Nasabah, membuat rincian akad hasil negosiasi dengan nasabah, memeriksa kelengkapan dokumen nasabah dan meminta untuk dilengkapi bila ada yang kurang, membuat laporan pembiayaan (penjualan) secara periodik atas target yang diberikan, menerima calon nasabah yang berkunjung ke kantor, memperbaharui data nasabah bila terjadi perubahan.

g. Kasir Wilayah

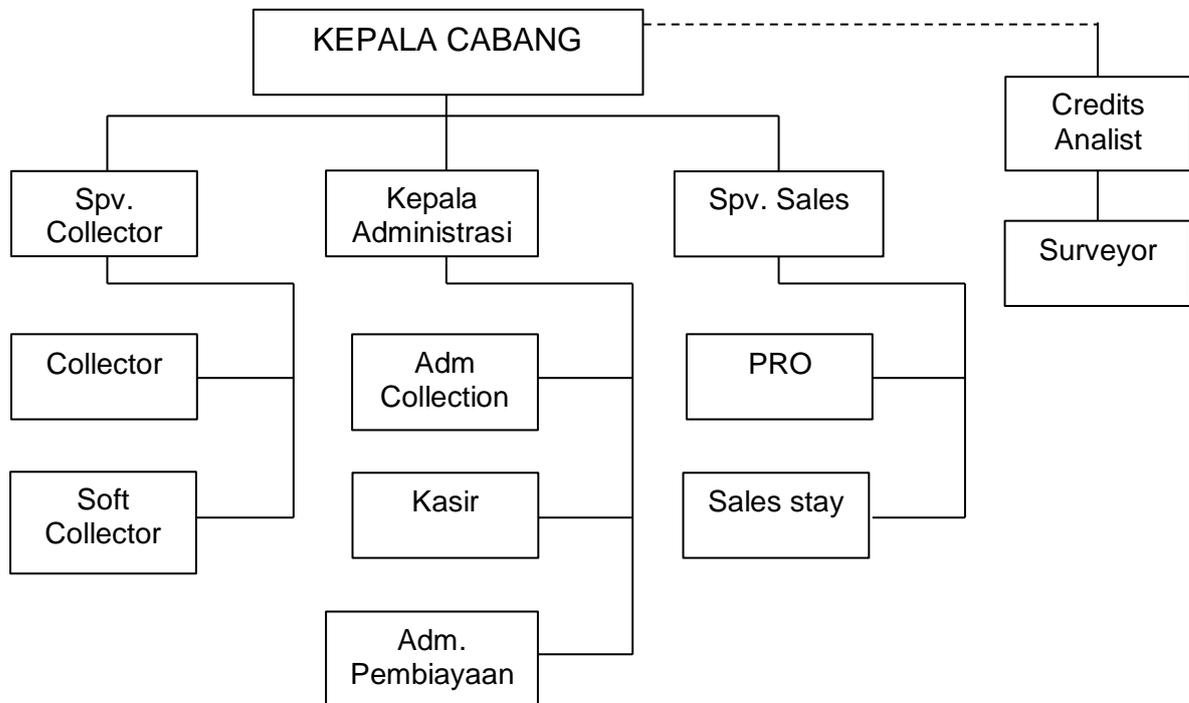
Jabatan ini bertujuan mengurus penerimaan dan pembayaran semua transaksi keuangan di kantor cabang maupun wilayah. Uraian tugasnya antara lain yaitu menerima pembayaran angsuran nasabah, melakukan pembayaran kepada pihak lain (vendor, refund, insentif) atau mengeluarkan biaya-biaya sesuai limit yang ditetapkan atau sesuai wewenang yang diberikan oleh Kepala Cabang dan Kantor Pusat, Menyetorkan dana

penerimaan angsuran ke Bank Cabang atau melakukan transfer setiap hari ke Bank Kantor Pusat, Membuat Kas Harian dan melakukan pencocokan kas setiap hari

h. Administrasi Kolektor

Jabatan ini bertujuan agar seluruh dokumen penagihan yang meliputi piutang dan data base piutang, piutang yang belum selesai (*Outstanding* piutang), tunggakan tagihan menurut umur (AR Aging Report) dan piutang yang sudah di cocokkan (AR Reconsiliasi) dapat di laporkan secara akurat dan tepat waktu. Uraian tugasnya antara lain yaitu menyiapkan data base Piutang (AR) dan Laporan Tunggakan menurut umurnya (Aging Report) dan target penerimaan untuk didistribusikan kejajaran kolektor, Mengontrol hasil kunjungan harian Kolektor, memastikan bahwa nasabah telah terkunjungi dan telah dimasukkan laporannya ke dalam computer system (Sistem Aplikasi Pembiayaan Syariah-SAPS Online), Membuat dan mendistribusikan laporan kinerja Piutang, kunjungan harian, penerimaan piutang, konfirmasi titipan angsuran, unit tarikan, putus akad, Surat Peringatan secara periodik.

4. Struktur Organisasi PT. Amanah Finance Makassar



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Amanah Finance di Makassar

B. Analisis Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pengungkapan identitas responden dilakukan sebagai upaya untuk memberikan gambaran bahwa dalam penelitian ini ada beragam yang dijadikan sampel. Merujuk pada masalah penelitian yang dirumuskan, maka identitas responden seperti jenis kelamin, pendidikan, masa kerja tidak dimaksudkan menghubungkannya dengan hasil analisis data penelitian tetapi paling tidak akan mengungkapkan karakteristik responden. Penelitian dilakukan

terhadap 75 orang responden, seluruhnya merupakan pegawai yang bekerja pada PT. Amanah Finance Kota Makassar Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor PT. Amanah Finance Kota Makassar

Objek utama penelitian adalah mengukur variabel-variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X), dan Kinerja sebagai variabel independen (Y). Berikut ini akan diuraikan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja, dan banyaknya gaji per bulan.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar maka dapat dilihat dalam tabel identitas jenis kelamin sebagai berikut;

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	34	45.33
Perempuan	41	54.67
Total	75	100.00

Sumber : Hasil Olah Kuisisioner, 2018

Berdasarkan Tabel 1. dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau 45,33% dan sisanya adalah perempuan sebanyak 41 orang atau 54,67%. Dengan demikian dari total responden jumlah laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

b. Status Perkawinan

Status perkawinan seseorang secara teoritik akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianut serta tingkat kebutuhannya. Distribusi responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kawin	56	74.67
Belum kawin	19	25.33
Total	75	100.00

Sumber : Hasil Olah Kuisisioner, 2018

Berdasarkan Tabel 2. responden dapat diketahui bahwa sebanyak 56 orang (74,67%) sudah kawin sedangkan responden yang belum kawin hanya sebanyak 19 orang (25,33%). Hal ini dapat menggambarkan bahwa pegawai memiliki kematangan emosional di Kantor PT. Amanah Finance Kota Makassar Jika asumsi bahwa pada umumnya orang yang sudah menikah telah memiliki kematangan emosional dan kebijaksanaan yang baik hal ini juga dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja pegawai.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan, sikap, nilai-nilai dan kebutuhan. Bagi seorang pegawai tingkat pendidikan

merupakan hal yang penting karena dapat berhubungan dengan goncangan dan kepangkatan dan jika dihubungkan dengan kinerja, maka secara teoritik semakin baik tingkat pendidikan seseorang semakin baik pula kemampuan kerjanya, dan semakin baik tanggungjawabnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA (Sementara Kuliah)	11	14.67
DIPLOMA	7	9.33
SARJANA (S1)	51	68.00
MAGISTER (S2)	6	8.00
Total	75	100.00

Sumber : Hasil Olah Kuisisioner, 2018

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada responden pada jenjang pendidikan tingkat SLTA sebanyak 11 orang (14,67%) kemudian Diploma sebanyak 7 orang (9,33%), dan pada umumnya responden penelitian ini memiliki jenjang pendidikan Sarjana (SI) yaitu sebanyak 51 orang (68%) dan 6 orang atau (8%).

d. Masa Kerja

Masa kerja seseorang pegawai negeri sipil menggambarkan lamanya seseorang bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1 - 10 Tahun	28	37.33
11 - 20 Tahun	12	16.00
21 - 30 Tahun	24	32.00
31 - 75 Tahun	7	9.33
Di atas 75 Tahun	4	5.33
Total	75	100.00

Sumber : Hasil Olah Kuisisioner, 2018

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, umumnya memiliki masa kerja antara 1-10 tahun yakni sebanyak 15 orang (37,5%), 12 orang (30,0%) memiliki masa kerja antara 11-20 tahun, 6 orang (15,0%) memiliki masa kerja 21-30 tahun, 7 orang (17,5%) memiliki masa kerja 31-75 tahun dan tidak ada responden yang sudah memiliki masa kerja di atas 75 tahun.

e. Golongan

Semakin baik golongan seseorang pegawai semakin baik pula tingkat gaji dan tunjangan yang diterimanya. Hal ini dapat menjadi gambaran besarnya penghasilan yang diterima seseorang pegawai setiap bulannya. Distribusi responden berdasarkan golongan ditunjukkan pada tabel berikut;

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Golongan 1	17	22.67
Golongan 2	39	52.00
Golongan 3	19	25.33
Total	75	100

Sumber : Hasil Olah Kuisisioner, 2011

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa umumnya responden dalam penelitian ini memiliki golongan2 yaitu sebanyak 27 orang (67,5%), responden dengan golongan1 sebanyak 10 orang (25,0%) dan pada golongan3 sebanyak 3 orang (7,5%).

f. Gaji per bulan

Gaji perbulan menggambarkan besarnya penghasilan responden yang diterimanya setiap bulan sebagai konsekuensi logis dari pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil. Semakin baik tingkat penghasilan seorang pegawai negeri sipil, secara teoritik akan semakin baik pula pelaksanaan tugasnya. Penyebaran responden berdasarkan gaji perbulan ditunjukkan pada;

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan

Besarnya Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Dibawah 1.000.000	3	4.00
Rp. 1.000.000-1.500.000	8	10.67
Rp. 1.600.000-2.000.000	36	48.00
Di atas 2.000.000	28	37.33
Total	75	100.00

Sumber : Hasil Olah Kuisisioner, 2018

Berdasarkan gaji perbulan responden dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) yaitu 3 orang atau sekitar (4%) responden yang memiliki gaji di bawah Rp. 1.000.000,- perbulan, yang memiliki gaji sebesar Rp. 1.000.000-1.500.000,- sebanyak 8 orang (10,67%), yang memiliki gaji perbulan Rp 160.000-2.000.000., sebanyak 36

orang (48%) dan hanya ada 28 orang atau sekitar (37,33%) responden yang memiliki gaji di atas Rp. 2.000.000,-

Identifikasi responden penelitian seperti yang diuraikan di atas menunjukkan adanya keragaman, walaupun hal tersebut bukan dimaksudkan untuk menghubungkannya dengan variabel penelitian yang akan diuji secara ilmiah dalam penelitian ini, tetapi keragaman tersebut dapat memberikan gambaran bahwa dalam penelitian ini terjaring responden dengan karakteristik yang beragam.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen, meliputi lingkungan kerja (X) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y).

a. Lingkungan kerja (X)

Setiap organisasi atau organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Lingkungan kerja adalah lingkungan Pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis”. Menurut definisi diatas kita dapat melihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan

.Data tentang jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja diperoleh dari 75 orang responden.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja

No	Distribusi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	11	14.7
2	Baik	34	45.3
3	Kurang Baik	28	37.3
4	Tidak Baik	2	2.7
5	Sangat tidak baik	0	-
Jumlah		75	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif pada Tabel 7, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden yaitu 34 orang atau sekitar 45,3% menyatakan lingkungan kerja di PT. Amanah Finance Kota Makassar termasuk kategori baik dilihat dari frekuensi pelaksanaan kegiatan lingkungan kerja, kesesuaian dengan

bidang pekerjaan, keefektifan lingkungan yang diterapkan. 11 orang (14,7%) yang menyatakan lingkungan kerja sangat baik, 28 orang (37,3%) yang menyatakan kurang baik dan 2 orang yang menyatakan lingkungan kerja tidak baik. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus terus diperhatikan dan diperbaiki karena dapat meningkatkan kinerja.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Data tentang jawaban responden terhadap variabel Keadaan pegawai atas Kinerja diperoleh dari 75 orang responden. Berdasarkan hal tersebut dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kondisi Pegawai dengan Variabel Kinerja

No	Distribusi jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	13.3
2	Baik	40	53.3
3	Kurang Baik	22	29.3
4	Tidak Baik	3	4.0
5	Sangat Tidak Baik	0	-
Jumlah		75	100

Sumber : Hasil Olah Kuisisioner, 2018

Berdasarkan hasil pengelolaan data secara statistik deskriptif di atas, dinyatakan bahwa keadaan pegawai atas kinerja pada PT. Amanah Finance Kota Makassar Sebanyak 10 orang atau sekitar 13,3% yang menyatakan kinerja sangat baik, 40 orang atau sekitar 53,3% yang menyatakan kinerja karyawan pada kriteria baik. Selanjutnya ada sekitar 29,3% yang menyatakan lingkungan kerja Kurang baik dan 3 orang yang menyatakan lingkungan kerja pada PT. Amanah Finance Kota Makassar Tidak baik. Hal ini sekaligus menggambarkan bahwa kinerja pada Kantor PT. Amanah Finance Kota Makassar terlaksana dengan baik dikarenakan lingkungan kerja yang mendukung terjadinya hal tersebut.

C. Hasil Analisis Regresi Penelitian

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS, versi 23. Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor PT. Amanah Finance Kota Makassar.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.140	.304		3.750	.000
	Lingkungan Kerja	.704	.080	.717	8.787	.000

1. Interpretasi Persamaan Regresi

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.140 + 0,704 X + E$$

Dari persamaan regresi sederhana seperti di atas, dapat diinterpretasi sebagai berikut :

Dengan demikian dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien a sebesar 1.140 berarti apabila variabel lingkungan kerja (X) sama dengan nol maka diperkirakan kinerja pegawai mencapai 1.140. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja sangat menentukan kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien b = 0,704 yang bertanda positif memberi arti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 % maka kinerja pegawai diestimasi meningkat sebesar 0,704 % dengan asumsi faktor lainnya konstan.

2. Korelasi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.507	.51397

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dengan motivasi

kerja sangat kuat karena nilai r sangat mendekati 1. Selanjutnya tingkat determinasi (r^2) sebesar 0,514, menunjukkan daya ramal model sebesar 51,4%. Hal ini berarti 51% variasi naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh naik turunnya lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model analisis.

Dari fenomena tersebut dapat dikemukakan beberapa faktor sebagai penyebab utama, antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai pada PT. Amanah Finance Kota Makassar. .
2. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Amanah Finance Kota Makassar maka ini harus terus ditingkatkan demi terciptanya kinerja yang baik sesuai dengan harapan.

3. Signifikansi Model Penelitian

Tingkat keberartian model penelitian dapat dilihat dari tingkat signifikansi variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.396	1	20.396	77.209	.000 ^b
Residual	19.284	73	.264		
Total	39.680	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (*Constant*), Lingkungan Kerja

Berdasarkan output SPSS diatas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 77.209 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,98 atau sig. 0,000. Untuk mengetahui tingkat signifikansi model penelitian, maka nilai sig. (probabilitas) dibandingkan dengan $\alpha=0,05$, jika nilai probabilitas lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. (probabilitas) sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga model penelitian signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tersebut maka hipotesis yang mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Amanah Finance Kota Makassar” dapat **diterima** dan **terbukti secara empiris**.

4. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel independen Lingkungan Kerja (X), terhadap kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Kota Makassar

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.750	.000
	Lingkungan Kerja	8.787	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja didapat nilai $t_{hitung} = 8.787 > t_{tabel} = 1.697$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan

dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Amanah Finance Kota Makassar terbukti.

D. Hasil Analisis Regresi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tersebut maka hipotesis yang mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Amanah Finance Kota Makassar” dapat **diterima** dan **terbukti secara empiris**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel yang dimasukkan dalam model yakni variabel X (lingkungan kerja) dan Y (kinerja pegawai) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 77.209 lebih besar daripada F-tabel 3,48 ($F\text{-hit } 77.209 > F\text{-tabel } 3,48$).
2. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja sangat kuat karna nilai r sangat mendekati 1. Selanjutnya tingkat determinasi (r^2) sebesar 0,514, menunjukkan daya ramal model sebesar 51,4%. Hal ini berarti 58% variasi naik turunnya motivasi kerja dipengaruhi oleh naik turunnya lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model analisis.

B. Saran

1. Disarankan bahwa kinerja pegawai hanya mungkin ditingkatkan dengan memadai bila didukung oleh faktor-faktor peningkatan kinerja PT. Amanah Finance Kota Makassar.

2. Karena faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja maka disarankan kepada Kantor daya organisasi Dinas PU Bina Marga Propinsi Sulawesi Selatan tetap menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja sehingga kinerja akan lebih efisien, efektif, merata, dan terarah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar Siti dan Tri Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Corrado, Frank. M. 2014. *Berkomunikasi Dengan Karyawan*, Jakarta, Cetakan Pertama. PPM.
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2013, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*, Cetakan Kesebelas, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, Albert, 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabes
- Moekizat, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Mondy, R. Wayne, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena. Ilmu, Jakarta.
- Rivai, dkk. 2014. *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Perusahaan, Edisi 8*. Jakarta, Prentice Hall.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.

Bejo Siswanto, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksar

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Pertama, CV. Alpha Betha: Bandung.

Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.