

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK CABANG SIMPANG PASAR BAWAH

Jeli Nata Liyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
jaznatan@yahoo.co.id

Abstract

Research Objectives To determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Simpang Pasar Bawah Branch. Population and Samples namely all employees of PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk 34 branches of Simpang Pasar Bawah Branch. Simple linear regression analysis ie the relationship between the dependent variable and the independent variable is shown by the equation: $y = a + bX$. Descriptive results of respondents' responses to the work environment variable is 4.17 that is agreed and the employee performance variable is 4.13 that is agreed. $Y = 17,676 + 1,180X$, it can be seen a constant of 17,676. Means that when the work environment is neglected or zero then the employee's performance is 17,676, while the work environment (X) on employee performance is positive as evidenced from the results of $b = 1.180$ which means that every increase in one unit work environment will be able to increase employee performance at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch of Simpang Pasar Bawah with 1,180 units. R-square value (coefficient of determination) of 0.590. This shows that the work environment contributes influence on employee performance at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch of Simpang Pasar Bawah by 59%. And the T Test of 6,788 is greater than the table of 2,037 with a significant level of 0,000 smaller than 0.05.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. Populasi dan Sampel yaitu seluruh karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk 34 cabang Cabang Simpang Pasar Bawah. Analisis regresi linier sederhana yaitu hubungan antara variabel dependen dan variabel independen ditunjukkan oleh persamaan: $y = a + bX$. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah 4,17 yang disepakati dan variabel kinerja karyawan sebesar 4,13 yang disepakati. $Y = 17.676 + 1.180X$, dapat dilihat konstanta 17.676. Berarti ketika lingkungan kerja diabaikan atau nol maka kinerja karyawan adalah 17.676, sedangkan lingkungan kerja (X) pada kinerja karyawan adalah positif yang dibuktikan dari hasil $b = 1.180$ yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam satu unit lingkungan kerja akan menjadi mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dengan 1.180 unit. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah sebesar 59%. Dan Uji T dari 6,788 lebih besar dari tabel 2,037 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kegiatan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dalam usaha perbankan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan jasa pelayanan bagi masyarakat umum yang meliputi menunjang pertumbuhan dan modernisasi ekonomi masyarakat sehingga dapat terhindar dari lintah darat, pengijon dan pelepas uang, melayani kebutuhan modal dengan prosedur pemberian kredit yang mudah dan sederhana. Dan menampung serta menghimpun tabungan masyarakat, dengan demikian perbankan dituntut memobilisasi modal untuk keperluan pembangunan dan turut mendidik rakyat dalam berhemat, aman dan mudah untuk menyimpan uang bagi masyarakat.

Melihat peluang kegiatan usaha tersebut, maka pihak PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah mengembangkan sistem perbankan yang dapat membantu masyarakat dalam pertumbuhan ekonomi. Sebagai perusahaan publik yang menjalankan usaha di bidang perbankan, PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah juga selalu mengutamakan agar dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin sehingga tercapai tingkat kepuasan yang optimal bagi para nasabahnya. Hal ini dimaksudkan untuk mendukung perkembangan dan pertumbuhan usahanya di masa mendatang. Tercapainya tingkat kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan. Contoh yang paling sering dirasakan oleh nasabah adalah, PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah yaitu belum tersedianya layanan atm

setor tunai yang membantu meringankan nasabah untuk melakukan transaksi yang lebih cepat dan efisien.

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan agar dapat berkembang dengan baik adalah karyawan. PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah merupakan salah satu perusahaan yang selalu menginginkan kinerja yang baik dari para karyawannya. Peningkatan kinerja tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan maka kinerja perusahaan juga akan ikut meningkat. Peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan akan memberikan dampak yang baik bagi perkembangan perusahaan. Salah satu upaya PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memberikan sarana dan prasarana yang lengkap serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang handal yang mampu bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan baik apabila sarana yang disediakan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sarana dan prasarana tersebut dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan atau menyelesaikan permasalahan yang ada yang disebabkan oleh faktor lainnya. Dari tabel di bawah ini dapat dilihat jumlah karyawan yang dimiliki PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dari tahun 2014-2018

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan
2014	29
2015	33
2016	35
2017	36
2018	34

Sumber: PT. BDI, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, 2019.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah pada tahun 2018 mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor sehingga PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah melakukan pengurangan jumlah karyawan. Pengurangan jumlah karyawan salah satunya diindikasikan

karena menurunnya kinerja perusahaan yang mengakibatkan perusahaan mengambil tindakan tegas terhadap para karyawannya.

Untuk melihat tingkat kinerja yang dihasilkan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, dapat dilihat dari jumlah perkembangan nasabah yang ada. Berikut ini adalah jumlah perkembangan nasabah dari tahun 2014-2018 :

Tabel 1.2 : Perkembangan Jumlah Nasabah Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Nasabah	Perkembangan Nasabah (%)
2014	29	14.235	-
2015	33	18.373	29,07%
2016	35	16.298	-11,29%
2017	36	15.251	-6,42%
2018	34	12.432	-18,48%

Sumber: PT. BDI, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, 2019.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat dari tahun 2014-2015 terjadinya peningkatan jumlah nasabah sedangkan pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan jumlah nasabah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya minat masyarakat dalam melakukan jasa pelayanan yang ditawarkan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah serta menurunnya kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja yang dilakukan oleh

karyawan juga ikut menurun. Ini harus menjadi perhatian penting bagi pimpinan, karena salah satu ciri-ciri bank yang kuat adalah bank yang tetap produktif dalam menjual produk yang dikeluarkan agar dapat bersaing dengan bank-bank lainnya.

Berikut ini adalah data sarana dan prasarana yang dimiliki PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Tahun 2018 :

Tabel 1.3 : Sarana Dan Prasarana Yang Dimiliki PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Tahun 2018

No.	Keterangan	Besarnya	Kondisi
1	Luas Tanah	425 (m ²)	Baik
2	Panjang Tanah	35 m	Baik
3	Lebar Tanah	15 m	Baik
4	Luas Bangunan	160 (m ²)	Baik
5	Panjang Bangunan	25 m	Baik
6	Lebar Bangunan	10 m	Baik
7	Jumlah Lantai	3 Lantai	Baik
8	Bentuk Tanah	Persegi	Baik
9	Listrik kapasitas	350 KVA	Baik
10	Telepon	10 lines	4 Rusak
11	Air Conditioning	20 Unit	7 Rusak
12	Genset Kapasitas	90 KVA	Baik
13	Komputer	30 Unit	8 Rusak
14	Air Purifier	1 Unit	Baik
15	Mesin ATM	2 Unit	Baik
17	APAR	2 Buah	Baik
18	Kapasitas Parkir Roda Dua	30 Motor	Baik
19	Kapasitas Parkir Roda Empat	15 Mobil	Baik
20	Meja	35 Buah	12 Rusak
21	Kursi	45 Buah	15 Rusak

Sumber: PT. BDI, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, 2019.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat sarana dan prasarana yang diberikan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah masih ada beberapa bagian yang masih belum lengkap. Diharapkan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah lebih dapat meningkatkan

sarana dan prasaran yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kepuasan nasabah dalam melakukan transaksi serta dapat melengkapi fasilitas yang diberikan untuk karyawan agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih maksimal.

Tabel 1.4 : Data Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Tahun 2018

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Baik	Kurang
1	Hubungan atasan dengan bawahan	✓	
2	Hubungan bawahan dengan atasan		✓
3	Hubungan antara pegawai	✓	
4	Suasana kekeluargaan		✓
5	Komunikasi		✓
6	Pengendalian diri		✓
7	Tanggung jawab	✓	
8	Interaksi antar sesama		✓

Sumber: PT. BDI, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, 2019.

Dari tabel 1.4 diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. Kondisi dan situasi lingkungan kerja yang kerap terjadi di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah yaitu : lingkungan

kerja yang kurang kondusif, suara yang berisik kendaraan dan kurangnya kenyamanan dalam bekerja. kurangnya sirkulasi udara sehingga mengakibatkan udara didalam ruangan berkurang, dinding ruang kerja tidak dicat ulang sehingga tampak kusam, ruangan terlalu kecil sehingga kurang luwes dalam bekerja.

Tabel 1.5 : Kondisi Lingkungan Kerja PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah 2018

No	Sarana Prasarana	Standard	Fakta
1	Pencahayaan Ruangan dengan Lampu	Cahaya harus Terang	Ada beberapa ruangan yang pencahayaan lampunya kurang Cerah
2	Warna Cat Ruangan	Warna Cerah dan Bersih	Cat sudah kusam dan perlu pengecatan ulang
3	Suara Manusia, Bunyi Peralatan, kendaraan	Suara Hening	Suara kendaraan bermotor yang cukup keras
4	Sirkulasi udara ventili-lasi dan jendela	Ventilasi dan jendela dapat memberikan udara segar dari luar	Ventilasi kurang memadai dan terlalu kecil
5	Ruang gerak	Ruang lebar	Ruang terlalu sempit
6	Kebersihan	Lingkungan di sekitar bersih	Lingkungan di sekitar bersih dan rapi

Sumber: Kondisi Tempat Kerja PT. BDI, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, 2019.

Dari tabel di bawah ini juga dapat dilihat hasil kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar

Bawah dalam menyalurkan dana *lending* kepada masyarakat dari tahun 2014-2018 :

Tabel 1.6 : Jumlah Target Dan Pencapaian PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah Tahun 2014-2018

Tahun	Target (Tahun)	Realisasi (Tahun)	Pencapaian (%)
2014	52.500.000.000	53.769.000.000	102,42%
2015	55.000.000.000	58.657.000.000	106,65%
2016	60.000.000.000	53.654.000.000	89,42%
2017	65.000.000.000	60.054.000.000	92,39%
2018	66.000.000.000	59.760.500.000	90,55%

Sumber: PT. BDI, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, 2019.

Dari tabel 1.6 dapat dilihat dari tahun 2014-2015 pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2018 pencapaian kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini salah satunya dapat diindikasikan oleh kurangnya sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.

Lingkungan

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Rivai (2006:165) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Menurut Nitiseminto (2009:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2011:67) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain menurut Gibson dalam Nawawi (2013:213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hubungan antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) menyatakan bahwa pegawai (karyawan) akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai (karyawan) harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal. Menurut Nitisemito (2009:66) lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan di pelajari,tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti.Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah yang berjumlah 34 orang.

Sampel

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2010:174) Sampel adalah sebagian dari populasi yang di jadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili dari suatu penelitian. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel atau disebut juga dengan metode sensus. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah yang berjumlah 34 orang.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh sumber terkumpul menggunakan statistik. Supaya data yang telah dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisa deskriptif kuantitatif yaitu data-data yang diperoleh akan dikumpulkan lalu ditarbulasikan menurut kriterianya. Selanjutnya akan disajikan dalam bentuk tabel dengan uraian dan penjelasan secara terperinci dengan data teori yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis Hipotesis

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) mengemukakan bahwa: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2011):

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hubungan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen* ditunjukkan dengan persamaan : (Suharsimi Arikunto, 2010:339)

$$y = a + bX$$

Dimana :

y : Kinerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengukur kemampuanseberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno,2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan (R²), dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

2) Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2007). Kriteria yang digunakan:

- a) Taraf Sig.(α)= 5% atau 0,05
- b) Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- c) Jika t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

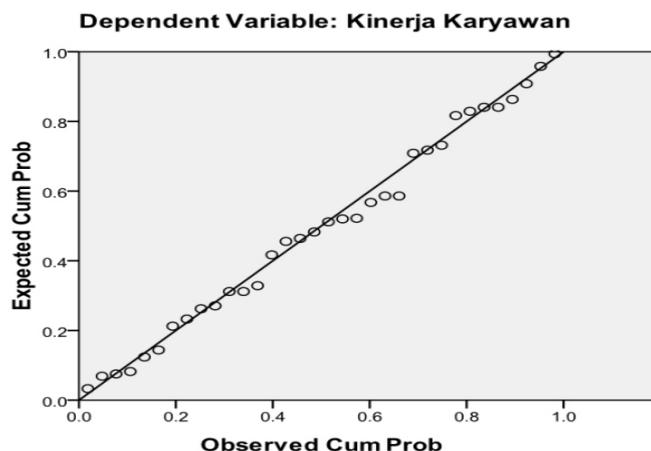
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007). Berikut hasil uji normalitas dari hasil penelitian pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1 : Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan SPSS.

Dari gambar 5.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti arah

garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan data dari 34 orang responden, setelah dilakukan pengujian ada-

pun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 17.0 didapat nilai $a = 17,676$, $b = 1,180$, maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut

Tabel : Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.676	6.558		2.695	.011
Lingkungan Kerja	1.180	.174	.768	6.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS.

$$Y = 17,676 + 1,180X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka :

1. Konstanta 17,676. Berarti saat lingkungan kerja diabaikan atau nol maka kinerja karyawan sebesar 17,676 satuan.
2. Koefisien variabel lingkungan kerja 1,180. Berarti jika variabel lingkungan kerja dinaikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah akan naik sebesar 1,180 satuan. Koefisien variabel lingkungan kerja bertanda positif. Berarti semakin baik

lingkungan kerja yang diberikan maka kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah akan meningkat.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah digunakan koefisien determinasi (R²), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 5.36 berikut ini :

Tabel 5.36 : Hasil R-square (Koefisien Determinan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.577	3.84264

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS.

Dari tabel 5.36 dapat diperoleh nilai $R = 0,768$. Berarti lingkungan kerja memiliki

keeratan sebesar 76,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil *r-square* (koefisien

determinasi) sebesar 0,590. Hal ini berarti lingkungan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59\%) = 41\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 5.35 berikut ini :

Tabel 5.35: Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.676	6.558		2.695	.011
Lingkungan Kerja	1.180	.174	.768	6.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS.

Dari tabel 5.35 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 6,788. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,037. Maka terbukti bahwa :

Lingkungan kerja (X) = dengan t_{hitung} 6,788 lebih besar dari t_{tabel} 2,037 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk

Cabang Simpang Pasar Bawah, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah 4,17 yaitu setuju dan variabel kinerja karyawan adalah 4,13 yaitu setuju.
2. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,676 + 1,180X$$
 maka dapat dilihat konstanta sebesar 17,676. Berarti saat lingkungan kerja diabaikan atau nol maka kinerja karyawan sebesar 17,676, sedangkan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan adalah positif terbukti dari hasil $b = 1,180$ yang berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan akan dapat menaikkan kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah sebesar 1,180 satuan.
3. Variabel lingkungan kerja (X) dengan t_{hitung} 6,788 lebih besar dari t_{tabel} 2,037 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari

- 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah.
4. Nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59\%) = 41\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
 5. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian sebelumnya.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex. S & Umar Burhan, 2009. *Wawasan Studi Kelayakan Dan Evaluasi Proyek*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Putra, Fariz Ramanda, 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Rini Fitriani, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Peternakan Kabupaten Pelalawan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma Surya, 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan V, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivariencie Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani, T, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P, 2003. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke V, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sofyan, Diana Khairani, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja BAPPEDA*, Universitas Malikulsaleh, Aceh.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.

Supardi, 2013. *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Tika, Moh. Pabunda, 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers, Jakarta.

Wirawan, 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi*, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta.

Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.