

PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK X

Megawaty

STIM Nitro Makassar; Jl. Prof. Dr. Abdurahman Basalamah No.101, Telp 0411-459062, Fax 0411-459061

Jurusan Manajemen, STIM Nitro Makassar

E-mail: mega.rakhman@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang panakkukang Makassar yaitu sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu menghasilkan nilai probabilitas (sig)=0,000 < 0,05. Dengan demikian kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai probabilitas (sig)=0,000 < 0,05. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

Kata kunci: Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of individual ability and work environment on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Makassar Panakkukang Branch. The population in this study were employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Makassar Panakkukang Branch as many as 50 people. The sampling technique used in this study is saturated sampling. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression using SPSS version 23 application assistance. Based on the analysis that has been done with partial testing shows that the individual ability variable produces a probability value (sig) = 0,000 < 0.05. This the ability of individuals to have a positive and significant effect on employee performance. Partial testing shows that the work environment variable produces a probability value (sig) = 0,000 < 0.05. This the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Makassar Panakkukang Branch.

Keywords: Individual Ability, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya, dunia perbankan saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal ini terbukti semakin banyaknya bank yang didirikan oleh pengusaha swasta nasional maupun bank asing di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan bisnis dunia perbankan yang semakin ketat setiap

bank mengharapkan kinerja sumber daya manusia yang tinggi, maka hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh SDM, kerja keras, kerjasama antar individu, juga sistem kepemimpinan yang baik. Sumber daya manusia akan memberikan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan dan waktunya kepada perusahaan jika pekerjaan yang

mereka lakukan sesuai dengan kemampuannya dan difasilitasi dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam bekerja.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Banyaknya tekanan lingkungan secara global dewasa ini menuntut peran lebih banyak dari kebijakan manajemen perusahaan. Jika suatu perusahaan ingin mempertahankan eksistensinya, maka harus merumuskan kebijakan dari berbagai aspek manajemen yang ada, baik dari sisi manajemen operasional, keuangan, pemasaran, dan terkhusus manajemen sumber daya manusia, dengan melihat perspektif jangka panjang dari prestasi perusahaan, kebutuhan komunitas dan kesejahteraan interpersonal. Pada bank sendiri, karyawan harus memiliki kemampuan yang kompeten dalam bidang pekerjaannya, serta memahami produk-produk bank dan menguasai seluruh sistem perbankan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Demikian halnya, dengan dunia perbankan yang menekankan bahwa sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan penting dalam pemberian pelayanan kepada nasabah.

Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kemampuan individu. Menurut Robbins dan Judge (2015:117), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua jenis yaitu, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, memecakan masalah dan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, dan keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Selain dari kemampuan individu, Sedarmayati (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Kinerja pada dasarnya suatu gambaran mengenai kemampuan karyawan dalam penanganan pekerjaan dimana tinggi atau rendahnya kinerja karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Gaol (2019:589) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Ditegaskan pula dalam penelitian Rayyani (2019) bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia pada semua jenis perusahaan baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan.

Terkait dengan pemaparan diatas, objek penelitian ini adalah salah satu bank terbesar di Indonesia, yaitu PT.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakukang Makassar. Fenomena yang terjadi bahwa masih terlihat tingkat pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan masih rendah. Rivai dan Sagala (2011:11), mengemukakan bahwa karyawan tidak hanya diukur dari seberapa baik mereka berperilaku, namun hal yang penting adalah seberapa baik aktivitas mereka dalam berkinerja sesuai tanggungjawabnya dalam organisasi. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Perusahaan juga harus tetap menjaga lingkungan kerja karena, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berkaitan dengan hal tersebut, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar juga menghadapi berbagai kendala yang timbul. Fenomena yang terjadi dapat dilihat berdasarkan lingkungan fisik ditinjau dari sarana dan prasarana, masih ditemukannya unit kerja dengan sarana terbatas, misalnya kebersihan lingkungan yang kurang bersih akan menciptakan keadaan yang tidak sehat sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Kondisi lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh diabaikan karena kesalah pahaman didalam bekerja masih sering terjadi. Hal ini disebabkan karena rendahnya koordinasi antara unit kerja dan komunikasi antara unit kerja kurang terbangun dengan baik. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.”

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data secara langsung pada objek yang diteliti menggunakan metode *kuesioner*. Dimana *kuesioner*an dibagikan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang panakkukang Makassar yaitu sebanyak 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, dimana menurut Sugiyono (2019:133) bahwa teknik penentuan sampel bila populasi kurang dari 100 orang maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini. Jadi, jumlah sample dalam penelitian ini sama dengan jumlah keseluruhan populasi yaitu 50 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan beberapa istilah pada variabelnya sehingga untuk menyamakan persepsi digunakan definisi operasional yang antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan individu adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Adapun indikator-indikator kemampuan individu yaitu:
 - a. Keterampilan yaitu, pengetahuan yang didapatkan dan dikembangkan melalui latihan dengan cara melakukan berbagai tugas.

- b. Pengalaman yaitu, kejadian yang pernah dialami baik sudah lama atau baru saja terjadi.
 - c. Etos kerja yaitu, semangat yang menunjukkan kepercayaan atau kebiasaan perilaku seseorang.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:
- a. Penerangan, yaitu suatu kondisi lahir maupun batin yang mengalami pencerahan dan pengetahuan.
 - b. Suhu udara, yaitu keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu.
 - c. Suara bising, yaitu bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang.
 - d. Penggunaan warna, yaitu unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman.
 - e. Ruang gerak, yaitu, suatu tempat yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan.
 - f. Kebersihan yaitu, keadaan bebas dari kotoran, termasuk di antaranya debu dan sampah.
3. Kinerja karyawan adalah hasil dari melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Adapun indicator-indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas kerja, adalah kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja karyawan.
- b. Kuantitas kerja, adalah jumlah jenis pekerjaan yang terlaksana secara efesiensi dan efektivitas.
- c. Tanggung jawab, adalah karyawan yang mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
- d. Kerjasama, adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain.
- e. Inisiatif, adalah karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Kuesioner pada penelitian ini diuji menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Menurut Sugiyono (2019:364) uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun sudah valid atau belum, dimana dikatakan valid jika nilai korelasi diatas 0,03 serta nilai biasa juga dilihat apabila nilai signifikan dibawah 0,05. Adapun uji reabilitas menurut Sugiyono (2019:364) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam hal ini melalui pengukuran teknik cronbach alpha. Dimana dikatakan realibel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$.

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, yaitu: Uji Normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat grafik histogram dan residualnya. Normalitas juga dapat di deteksi dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, (Ghozali, 2011: 160).

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kemampuan individu dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis data akan menggunakan *software SPSS 23 for Windows*. Sebagaimana dikutip dari buku Sugiyono (2019:252).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Parameter regresi
X ₁	= Kemampuan individu
X ₂	= Lingkungan kerja
e	= Standar Error

Basuki dan Prabowo (2016:33) uji signifikan individual (uji t), digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linear berganda. Hal perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel dependennya. Apabila nilai R square makin mendekati satu, maka variabel-variabel independennya telah memberikan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk uji validitas dapat dinilai sebagai berikut: variabel Kemampuan Individu (X₁) yang terdiri dari x₁₁, x₁₂, dan x₁₃, memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan variabel x₁ valid. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) yang terdiri dari x₂₁, x₂₂, x₂₃, x₂₄ x₂₅, x₂₆ dan x₂₇ memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan variabel x₂ valid. Serta

independen memberi pengaruh yang berbeda.

Perumusan hipotesis untuk mengambil keputusan :

H₀ : Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas:

Jika probabilitas (sig) > α = 0,05, maka H₀ di terima dan H_a di tolak.

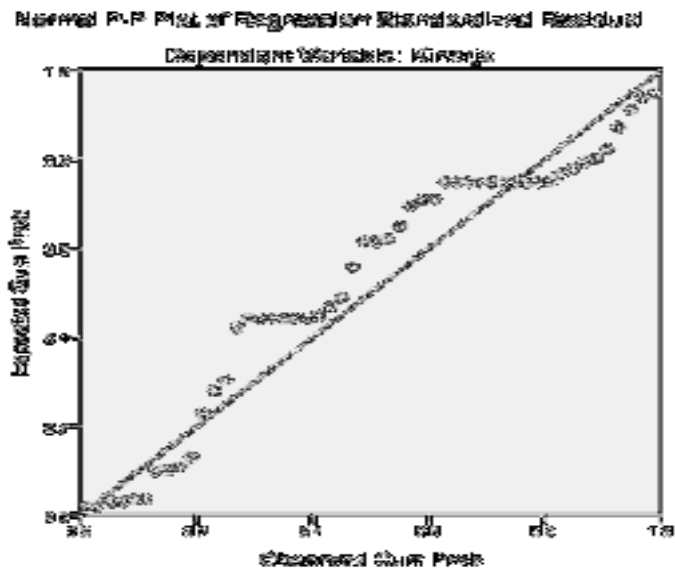
Jika probabilitas (sig) < α = 0,05, maka H₀ di tolak dan H_a diterima.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh presentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019:92). Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat apabila di atas 0,5 mendekati 1. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel

variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, dan Y₅, memiliki nilai Sig. (2-tailed) dibawah 0,05, Maka dapat disimpulkan variabel Y valid.

Adapun uji reliabilitas untuk masing-masing variable adalah: nilai alpha cronbach's pada variabel X₁ sebesar 0,783 > 0,6 maka X₁ dinyatakan realibel, nilai alpha cronbach's pada variabel X₂ sebesar 0,902 > 0,6 maka X₂ dinyatakan realibel, dan nilai alpha cronbach's pada variabel Y sebesar 0,819 > 0,6 maka variabel Y dinyatakan realibel.

Gambar 1. Normal Probability Plot



Dari gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.976	.396		2.466	.017
Kemampuan	.351	.129	.361	2.715	.009
Lingkungan	.415	.114	.484	3.640	.001

Berdasarkan tabel 1, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,976 + 0,351X_1 + 0,415X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

A = Nilai konstanta sebesar 0,976 yang artinya bahwa apabila interaksi antara kemampuan individu dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakukkang Makassar meningkat sebesar 0,351.

b_1 = Koefisien regresi pada variable kemampuan individu (X_1) sebesar 0,351 berarti bahwa jika kemampuan individu meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,351. Sebaliknya apabila kemampuan individu menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,351.

b_2 = Koefisien regresi pada variable lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,415 berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,415. Sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,415.

Hasil pengujian t statistik menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu menghasilkan nilai probabilitas (sig) = 0,009 < 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel kemampuan individu secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar. Adapun variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai probabilitas (sig) = 0,001 < 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,788 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat. Sedangkan

koefisien determinasi (R square) sebesar 62,1% yang berarti setiap perubahan kinerja karyawan yang dapat di jelaskan oleh kedua variabel adalah sebesar 62,1% dan sisanya 37,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan pengaruh variabel kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

1. Pengaruh Kemampuan Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu menghasilkan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel kemampuan individu (X_1) menunjukkan angka 0,351 yang berarti bahwa jika nilai lingkungan kerja bernilai konstan dan setiap persentase peningkatan kemampuan individu sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351 atau 35,1%. Dengan demikian, variabel kemampuan individu secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil yang didapatkan berpengaruh positif, hal tersebut dapat diartikan bahwa arah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) searah, jika variabel independen naik maka variabel dependen akan naik juga. kemampuan individu meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya. Arti signifikan menandakan bahwa apabila karyawan memiliki kemampuan

maka tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu, sehingga apabila karyawan ingin mencapai hasil yang maksimal maka karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan mempengaruhi kinerjanya sendiri, hal ini karena karyawan mengeluarkan seluruh kemampuannya.

Kemampuan berarti kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada dasarnya terdiri atas dua faktor yaitu intelektual dan fisik (Robbins dan Judge, 2015:46). Dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat).
2. Pemahaman Verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata).
3. Kecepatan Persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
4. Pengalaran Induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
5. Penalaran Deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen).
6. Viswalisasi Spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah).
7. Daya Ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Dimensi yang membentuk kemampuan fisik adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dimensi (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus).

2. Kekuatan Tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut).
3. Kekuatan Statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal).
4. Kekuatan Eksplosif (kemampuan menggunakan energi maksimum dalam satu satuan serangkaian tindakan eksploit).
5. Fleksibilitas Luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin).
6. Fleksibilitas Dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang).
7. Koordinasi Tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda).
8. Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan).
9. Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan upaya berkelanjutan).

Menurut Hutajulu (2009) dalam Yulius (2014) mengungkapkan bahwa apabila karyawan ingin mencapai hasil yang maksimal maka karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulius (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Propovinsi Bengkulu. Dengan hasil penelitian kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai probabilitas ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka 0,415 yang berarti bahwa jika nilai kemampuan individu bernilai konstan dan setiap persentase peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,415 atau 41,5%. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil yang didapatkan berpengaruh positif, hal tersebut dapat diartikan bahwa arah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) searah, jika variabel independen naik maka variabel dependen akan naik juga. lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya. Arti signifikan menandakan bahwa apabila lingkungan kerja sesuai dengan keinginan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan hal itu dikarenakan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan akan melaksanakan tugasnya, hal ini sejalan pendapat Arta dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan

sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang dirasakan karyawan ditempat dimana dia bekerja. Karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja akan cenderung betah dalam bekerja tentunya dapat meningkatkan semangat dan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sedangkan yang kurang nyaman dilingkungan kerjanya tersebut akan cenderung malas-malasan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawanti dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian kemampuan individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

2. Hasil penelitian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Disarankan agar perusahaan dapat lebih memerhatikan kinerja karyawan dari kemampuan individu dan lingkungan kerja. Perusahaan hendaknya terus dapat meng-up grade kemampuan individu karyawan melalui pelatihan baik itu on-the-job training maupun off-the-job training. Terutama peningkatan skill dalam bidang teknologi. Dari lingkungan kerja lebih memperhatikan sarana dan prasarana terutama terkait ruang kerja dan alat penunjang kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
Dalam penelitian ini hanya meneliti dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti dukungan keluarga dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, Stephen dan Judge, Timothy, 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayati, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV. Mandar Maju.

Gaol, Jimmy, 2019. A to Z Human Capital. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Rayyani, Wa Ode, 2019. Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammadiyah Makassar). Jurnal Ilmiah AkMen. Vol 16. No 1. Hal 63-71.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. J, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan – Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: ALFABETA.

Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Edisi cetakan V, Semarang: Universitas Diponegoro.

Arta, D. P. M., & Sari, N. K. L. D. (2015). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Tipe Madya Pabean Negeri Kabupaten Bandung. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(1), 1-11.

Basuki, Agus dan Prabowo, Nano, 2016. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., dan Prasetya, A., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Jurnal

Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8. No: 2. Hal 1-9.

Yulius, Saka, 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagi Sekertariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu. Jurnal Manajemen, Vol 2, hal. 25-36.