

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinarmas Multifinance Makassar

Lidya Arlini

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Publik Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian untuk memperoleh pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel penelitian ini adalah Karyawan Sinarmas Multifinance Makassar. Metode analisis yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk menguji hasil pengumpulan data dari setiap responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinarmas Multifinance Makassar.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The research objective is to gain knowledge about the effect of the work environment on employee performance. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The sample of this research is Sinarmas Multifinance Makassar employees. The method of analysis is the data obtained from the results of research using descriptive analysis, the analysis technique used is simple regression analysis to test the results of data collection from each respondent. The results showed that the work environment variable had no significant effect on employee performance at Sinarmas Multifinance Makassar.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

Copyright (c) 2023 Lidya Arlini

✉ Corresponding author :

Email Address : lidyapublik2013@gmail.com

PENDAHULUAN

Mangatur karyawan yang memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan tingkat yang anda harapkan bukan merupakan hal yang mudah bahkan untuk seorang supervisor yang paling berpengalaman sekalipun. Tidak seorangpun yang suka melakukan percakapan yang sulit dengan stafnya, atau kehilangan waktu yang berharga dan menggunakan sumber daya untuk fokus pada manajemen mikro pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar. Kenyataannya adalah bahwa anda akan mengalami kehilangan lebih banyak waktu dan sumber daya jika tidak menggunakan waktu anda untuk menyelesaikan dan berusaha meningkatkan kinerja yang kurang baik. Dengan mengabaikan permasalahan di tempat kerja akan menyebabkan tambahan biaya bagi anda dalam hal semangat karyawan, pelanggan, klien, dan pendapatan.

Dalam proses penanganan permasalahan kinerja yang dihadapi, tidak boleh mengabaikan permasalahan kinerja yang kurang baik. Permasalahan tempat kerjaitidak akan berakhir dan faktanya akan menjadi lebih buruk jika tidakdiselesaikan secepatnya. Pendekatan percakapan dengan karyawan anda mengenai kinerja mereka yang kurang baik dengan cara negatif, merendahkan, atau defensif. Jadi anda harus jelas namun tegas dalam menjelaskan perhatian anda. Mencoba menutupi dengan hal yang menyenangkan yang kemungkinan besar akan menjadi percakapan yang sulit. Lebih spesifik mengenai kinerja karyawan anda yang menjadi permasalahan. Termasuk jelas dalam hal bagaimana kinerja mereka telah berpengaruh terhadap pekerjaan yang lainnya, atau mempengaruhi pelanggan atau klien anda. Hanya mengatakan “pada” karyawan anda tapi berikan mereka peluang untuk berbagi dengan anda apa yangmenjadi permasalahan mereka dan bagaimana mereka bisa meningkatkan kinerjamereka. Melakukan percakapan personal atau rahasia dengan karyawan anda dimana orang lain dapat mendengar.

Melihat Gambaran kesibukan dalam kinerja pada perusahaan dalam menerapkan perilaku-perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul pada penulisan ini, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinarmas MultifinanceMakassar”. Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untukmengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sinarmas Multifinance Makassar.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang kain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah penetapan jumlah dan kualitas, penarikan dan penempatan, program kesejahteraan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, pengaturan mutasi, pensiun dan PHK, pemantauan undang-undang dan perburuhan kebijaksanaan pemberian balas jasa. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan merupakan hal yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efesien. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam suatu organisasi, dan manfaatnya dalam bernagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuankerja yang efektif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan. Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Pengertian Lingkungan Kerja menurut Alex S. Nitisemito (2017 :183) lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.

Menurut George R. Terry (2019:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah Haris Budiyo (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Faktor – Faktor lingkungan Kerja

Faktor Lingkungan Internal

Apabila kita meneliti susunan atau faktor-faktor yang penting dalam kondisi kerja pada kantor terdiri :

- a. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas kantor karena banyak ketidak beresan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang kurang baik.
- b. Warna, warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam melakukan pekerjaan kantor itu dan manusia dipengaruhi sebagian oleh adanya warna-warna. Kombinasi warna yang serasi akan menimbulkan keindahan, semangat dan kegairahan kerja.
- c. Musik, secara psikologis musik penting untuk meringankan kelelahan fisik dan penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf serta menjadikan karyawan merasa lebih santai.
- d. Udara, udara dalam suatu kantor juga merupakan faktor penting, karena pada umumnya kantor-kantor sekarang ini lebih banyak menggunakan Air Conditioning yang mengatur keadaan udara.
- e. Suara, kantor yang mempunyai peredam suara merupakan kantor yang efisien, suara yang tidak gaduh akan menyenangkan dan menimbulkan gairah kerja yang baik. Karena suara yang gaduh akan mengganggu kesehatan dan mental seseorang, sedangkan efeknya terhadap pekerjaan adalah gangguan pada konsentrasi dan mengurangi ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- f. Keamanan, dalam sebuah kantor harus memiliki fasilitas-fasilitas keamanan untuk berjaga-jaga seperti alat pemadam kebakaran, sirene, kran air dan pintu-pintu darurat. Selain itu, harus pula mempunyai tenaga keamanan kantor.
- g. Kebersihan, pada sebuah perkantoran harus diutamakan, baik didalam ruangan maupun disekeliling gedung. Untuk senantiasa kantor menjadibersih, maka alat-alat pembersih harus cukup, harus menyediakan tenaga-tenaga pembersih (*Cleaning Service*).

Faktor Lingkungan Eksternal

Lingkungan Eksternal adalah Lingkungan yang berada di luar organisasi saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain, perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel di luar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan social ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) organisasi. Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Organisasi mendapatkan masukan- masukan yang dibutuhkan, seperti bahan baku, dana tenaga kerja dan energi dari lingkungan eksternal, mentransformasikan menjadi produk dan jasa, kemudian memberikan sebagai keluaran-keluaran kepada lingkungan eksterna

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sinarmas Multifinance yang bergerak dibidang bisnis jasa pembiayaan, tempat di Jalan Pengayoman No 182 Makassar. Adapun waktu penelitian diperkirakan selama kurang lebih dua bulan, mulai Desember 2022 sampai dengan Februari 2023

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk memperoleh data yang relevan dalam menganalisis permasalahan tersebut maka penulis menggunakan dua metode yaitu :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur, pustaka yang lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dan mengumpulkan data yang diperlukan.
 - b. Interview, yaitu mengadakan wawancara dan tanya jawab dengan pimpinan serta karyawan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
 - c. Kuisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan permintaan pengguna.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.

Sumber Data

Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang diteliti.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu yang merupakan sumber informasi data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan Sinarmas Multifinance yang berjumlah 23 karyawan.

Sampel

Sampel adalah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi (Hadi 1983 : 221). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah tehnik sampel jenuh, sebagaimana yang dinyatakan oleh Riduwan (2004:64) bahwa Sampling Jenuh adalah Teknik Pengambilan sampel semua populasi sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, sampling jenuh dilakukan bila polulasinya kurang dari 30 orang,

Variabel Dan Definisi Operasional

Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel tidak bebas/terikat. Dalam hal ini variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja (X). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Semangat Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel dalam penelitian

- a. Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas- tugasnya yang harus diselesaikan yang meliputi tempat perusahaan, karyawan, sistem kepemimpinan.
- b. Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, yang meliputi Kesetiaan, Hasil Kerja, Tanggung jawab, Kesetiaan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui skema hubungan antarvariabel berikut ini:

Gambar 2

Skema hubungan antar variabel

Metode Analisis Data

(X) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
- Tempat Perusahaan - Karyawan - System kepemimpinan	- Kesetiaan - prestasi kerja - tanggung jawab - ketaatan - kerjasama - prakarsa - kemampuan

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, artinya data yang diperoleh dilapangan sedemikian rupa sehingga memberikan data yang sistematis, factual dan akurat mengenai permasalahan yang diteliti. Metode analisis Regrensi Sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstan

b = Koefesien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung, yaitu :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi karakteristik responden

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, akan dapat diketahui identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebanyak 23 orang responden, dimana dari 23 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut Jenis Kelamin yaitu sebagai berikut

Jenis Kelamin

Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	15	65,4
Perempuan	7	30,6
Jumlah	23	100

Sumber : hasil pengolahan data 2023

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari hasil 23 kuisisioner yang diedarkan pada responden karyawan pada Sinarmas Multifinance Maakassar berdasarkan jenis kelamin, yaitu dari jenis kelamin laki-laki jumlah responden 15 orang atau 65,4% dan jenis kelamin perempuan jumlah responden 7 orang atau 30,6%. Ini berarti Karyawan laki-laki lebih dominan dari pada karyawan perempuan. Perbedaan jumlah pegawai antara laki-laki dan perempuan dalam mencari pekerjaan. laki-laki adalah penanggung jawab ekonomi rumah tangga. Hal ini menyebabkan mereka pada umumnya menyandang jabatan sebagai kepala rumah tangga, sehingga tingkat kepentingan laki-laki untuk bekerja jauh lebih tinggi dari pada perempuan.

Usia

Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prenstase (%)
24	3	13,1
25	3	13,1
26	4	17,2
27	2	8,7
28	2	8,7
29	3	13,1
30	2	8,7
32	2	8,7
35	2	8,7
Jumlah	23	100

Sumber : hasil pengolahan data 2023

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari hasil 23 kuisisioner yang diedarkan pada responden karyawan Sinarmas Multifinance Makassar berdasarkan usia, yaitu responden umur 26 tahun merupakan responden terbanyak dengan presentase 17,2%. Mayoritas Karyawan Sinarmas Multifinance Makassar masih dalam usia produktif untuk terus belajar dan berkembang, sehingga kinerja Karyawan Sinarmas Multifinance Makassar masih terus dapat ditingkatkan.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Klarifikasi responden berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	3	13,1
Diploma	1	4,3
Sarjana	19	82,6
Lainnya	0	0
Jumlah	23	100

Sumber : hasil pengolahan data 2023

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa dari hasil 23 kuisisioner yang diedarkan pada responden karyawan pada Sinarmas Multifinance Makassar berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir (umum), yaitu latar belakang SD jumlah responden 0 atau 0%, latar belakang pendidikan SMP jumlah responden 0 atau 0%, latar belakang pendidikan SMA jumlah responden 3 orang atau 13,1%, latar belakang Diploma jumlah responden 1 orang atau 4,3%, latar belakang pendidikan Sarjana (S1-S2-S3) jumlah responden 19 orang atau 82,6%, dan latar belakang Lainnya jumlah responden 0 atau 0%. Melihat besarnya sampel dari latar belakang pendidikan Sarjana menyatakan bahwa hasil kuisisioner diharapkan dapat dijawab secara rasional.

Pendapatan perbulan

Tabel 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Pendapatan Perbulan	Responden	Persentase (%)
< 3 Juta	12	52,2
3 – 5 Juta	9	39,2
> 5 Juta	2	8,6
Jumlah	23	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa dari hasil 23 kuisisioner yang diedarkan pada responden karyawan pada Sinarmas Multifinance Makassar berdasarkan pendapatan perbulannya yaitu pendapatan < 3 Juta perbulan jumlah responden 12 atau 52,2%, pendapatan 3 – 5 juta perbulan jumlah responden 9 atau 39,2%, Pendapatan > 5 Juta perbulan jumlah responden 2 orang atau 8,6%.

Analisis Data Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari reponden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atau variabel yang diteliti, sebuah angka indeks yang dikembangkan. Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel- variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel didasarkan pada nilai skor rata-rata indeks yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan *free box methode* berikut ini :

Batas atas rentang skor : $(\%F \times 4)/4 = (23\% \times 4)/4 = 92/4=23$ Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 1)/4 = (23\% \times 1)/4= 23/4=5,75$ Angka indeks yang dihasilkan akan mulai dari 5,75 hingga 23, dengan rentang sebesar 17,25 dibagi 3, menghasilkan rentang sebesar 5,75 yang akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

5,75 – 11,05 : Rendah

11,05 – 17,25 : Sedang

17,25 – 23 : Tinggi

Distribusi masing-masing kategori tanggapan responden untuk masing- masing variabel adalah sebagai :

Deskriptif variabel Lingkungan kerja (X)

Analisa deskriptif terhadap variabel Lingkungan Kerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Lingkungan Kerja dimana nilairata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5 Pernyataan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X)

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	Indeks
		SS (4)	S (3)	KS (2)	TS (1)		
1	Keamanan ditempat kerja anda sudahsesuai dengan keinginan anda	12	10	1	-	80	20
2	Kebersihan dilokasikantor anda sudah terjaga dengan baik	9	14	-	-	78	19,5
3	Sarana dan prasarana dikantor anda sudah terpenuhi	7	13	3	-	73	18,25
4	Letak kantor dan jarak rumah anda tidak menjadi masalah buatanda	4	13	6	-	67	16,75
5	Perilaku karyawan lain memberikan dampak positif bagi anda	4	18	2	-	72	18
6	Anda dan karyawan lain dapat bekerja sama dengan baik	7	14	-	-	99	24,75
7	Anda merasa struktur Organisasi diperusahaan anda sudah terstruktur dengan baik	6	14	3	-	78	19,5
8	Pembagian tugas kerja sudah sesuai dengan struktur Organisasi	4	17	4	-	75	18,75
9	Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing	20	45	6	-	71	17,75
Rata - rata						77	19,25

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel Lingkungan Kerja (X). rata- rata skor jawaban variabel Lingkungan Kerja diperoleh sebesar 19,25 yang berada dalam dalam kategori “tinggi”. Hasil tanggapan responden inimengindikasikan bahwa Karyawan Sinarmas Multifinance Makassar cukup puas dengan Lingkungan Kerja terkait dengan indikator yang ditanyakan.

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang Variabel Kinerja Karyawandidasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Penilaian responden dapat dilihat melalui tabel 6 sebagai berikut :

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sinarmas Multifinance Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Pada penelitian ini kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pula kualitas lingkungan kerja. Pada dasarnya, kinerja pegawai pada Sinarmas Multifinance Makassar Provinsi Sulawesi Selatan ini sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan seperti faktor eksternal makro yaitu hubungan antar sesama pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik, disarankan pimpinan juga memperhatikan kepada faktor lain selain dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti faktor motivasi dan tersedianya sumber daya manusia yang siap pakai.

SIMPULAN

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel Anova nilai sig. $0,617 > 0,05$ (kriteria linearitas) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan penelitian adalah tidak signifikan artinya model linier tidak memenuhi kriteria linearitas.
2. Dari hasil uji T, hasil penelitian membuktikan bahwa $t \text{ hitung } 0,507 < t \text{ tabel } 2,086$ maka H_0 di terima, dan H_1 ditolak yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan mutu pelayanan dan pelaksanaan tugas-tugas kantor maka setiap karyawan hendaknya menjadi karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perlu meningkatkan kerja sama yang lebih erat antara sesama karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan sehingga para karyawan merasa diperhatikan.
2. Dan perlunya penempatan personil yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pendidikan yang dimiliki sedangkan suasana kerja yang rutin kadang menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

Referensi :

- Barthos, Basir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Melayu. S.P. Drs. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Nawawi Ismail, 2013 *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dan Kinerja* Prenadamedia group Jakarta
- Nitisemito Alex. S. 2017. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawisentono Suryadi, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Bandung*.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rafika Aditama, Bandung.

- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Terry, R George. 2019. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta