

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG RENON DENPASAR

I Gusti Bagus Wira Kurnia Saputra¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati³⁾

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : saputrawira09@gmail.com

ABSTRACT

High employee performance is expected by every company. The more employees who have high performance, the overall company productivity will increase. This study aims to determine the effect of competence, motivation and physical work environment on employee performance. This research was conducted at PT. Regional Development Bank Bali Renon Denpasar Branch using a sample and a population of 53 people as research respondents. The sampling method used is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using the SPSS version 21.0 for windows program. Based on the results of the analysis, this study shows that competence has a positive and significant effect on employee performance, which means the more competence increases, the performance at PT. Bali Regional Development Bank Renon Denpasar Branch increased. Motivation has a positive and significant effect on employee performance, which means the more motivation increases, the performance at PT. Bali Regional Development Bank Renon Denpasar Branch increased. The physical work environment has a positive and significant effect on performance, which means the better the work environment provided by the company, the performance at PT. Bali Regional Development Bank Renon Denpasar Branch increased.

Keywords: competence, motivation, physical work environment and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Dalam mencari sumber daya manusia perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak

sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut (Anwar, 2017). Setiap perusahaan harus mengelola sumber daya

manusianya dengan baik agar diperoleh kinerja karyawan seperti yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sebuah organisasi seperti lembaga perbankan tentunya memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia. Maka untuk mencapai tujuan organisasi termasuk organisasi lembaga keuangan, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan atau nasabah.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Mangkunegara (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2018).

Faktor lain yang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar (Syafriana,

2017). Menurut Hasibuan (2017), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Harold Koontz (2017) menyatakan motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan Stephen (2018) mendefinisikan, “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Lingkungan kerja fisik juga tidak kalah pentingnya di dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Alex (2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Menurut Nitisemito (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan Hasil observasi awal peneliti dengan salah satu karyawan di bagian Divisi Renstra PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dimana karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar

mengalami penurunan kinerja pada tahun 2021 yang berupa target dana pinjaman dan dana pihak ketiga tidak memenuhi target. Dimana dana pinjaman pada tahun 2020 sebesar 103% dan dana pihak ketiga pada tahun 2020 juga mencapai 112%. Sedangkan untuk tahun 2021 jumlah dana pinjaman maupun dana pihak ketiga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, dimana dana pinjaman pada tahun 2021 sebesar 97% dan dana pihak ketiga pada tahun 2021 sebesar 95%. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di perkirakan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar, permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dapat dilihat pada indikator yaitu keterampilan, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dirasa kurang terampil dalam melakukan pelayanan kepada para pelanggan atau nasabah. Hal ini dapat dilihat dari, pelaksanaan program dan kegiatan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan dalam bentuk komputersasi belum optimal, dikarenakan ada beberapa orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar kurang mampu untuk menggunakan komputer, sehingga akan menghambat dalam hal pelayanan dan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

Dari faktor motivasi berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar, yang menunjukkan kurangnya keinginan karyawan untuk menciptakan kontribusi yang penting terhadap perusahaan membuat karyawan hanya melakukan pekerjaan seperlunya saja tanpa menambah effort lebih. PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar sebagai BUMD yang telah berkembang pesat membuat kebanyakan karyawan terlalu nyaman berada di dalamnya sehingga kurang memiliki ketertarikan terhadap pekerjaannya. Kebanyakan karyawan seringkali hanya melakukan apa yang selama ini telah biasa mereka kerjakan tanpa menantang diri untuk menghasilkan sesuatu yang baru diluar zona nyaman yang telah ada. Permasalahan lain mengenai motivasi terlihat dari hubungan antar pribadi yang ada di perusahaan. Sebagai sesama karyawan profesional sebagian besar karyawan hanya fokus kepada tugas dan tanggung jawab yang mereka emban dan seringkali kurang memperhatikan hubungan dengan sesama rekan kerjanya.

Dari faktor lingkungan kerja fisik berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar, yang menunjukkan adanya masalah kondisi fisik instansi yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ukuran dan tata letak ruang kerja mereka yang belum sesuai dan kurang luas,

mengakibatkan tumpukan tugas karyawan mengganggu karyawan lain, suasana kerja yang kurang nyaman serta pencahayaan dan sirkulasi udara kurang baik. Kondisi semacam inilah yang menyebabkan karyawan tidak bisa leluasa untuk bekerja dan menyebabkan turunya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar”**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke, Rosyidah (2017). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja. Kriyantono, (2017) menyatakan, sebuah goal merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan

sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu. *Goal setting* memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana.

2) Kompetensi

Menurut Hutapea & Thoha (2018) Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Sudarmanto, (2018) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan efektif dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Wibowo, (2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3) Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar (Syafriana, 2017). Menurut

Hasibuan (2017), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Feriyanto dan Triana (2017), motivasi menjadi proses dalam menjelaskan kegigihan yang dimiliki oleh seseorang di dalam mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mangkunegara (2018) Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seseorang bekerja di lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung atau tidak memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Menurut Nitisemito (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

5) Kinerja

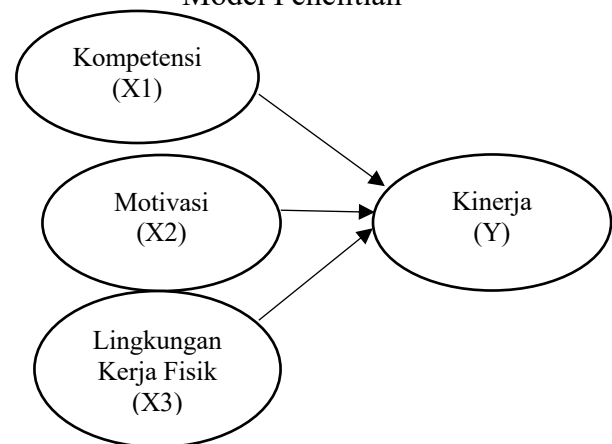
Gibson (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat

keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, dan menurut Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

6) Hipotesis

Adapun model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber:Hasil Pemikiran Peneliti (2022)
Hipotesis

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

H₃ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar yang berlokasi di Jl. Raya Puputan Niti Mandala Renon, Denpasar. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar yang berjumlah 53 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen

Berdasarkan uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih

besar dari 0,3 dengan tingkat kepatuhan alpha 0,005.

Berdasarkan uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kompetensi, motivasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja memiliki nilai koefisien *Chronbach Alpha* berada diatas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,417 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastesitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi yaitu : 0,713, 0,883 dan 0,497 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastesitas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Rgresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 21.0 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dari tabel tersebut, maka persamaan regresi berganda menjadi $Y = 0,472 X_1 + 0,346 X_2 + 0,233 X_3$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a) $b_1 = 0,472$ ini berarti apabila kompetensi (X_1) meningkat sedangkan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- b) $b_2 = 0,346$ ini berarti apabila motivasi (X_2) meningkat sedangkan kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- c) $b_3 = 0,233$ ini berarti apabila lingkungan kerja fisik (X_3) meningkat sedangkan kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

4) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui nilai koefisien korelasi R adalah 0,793. Maka koefisien korelasi 0,793 terletak antara 0,60 – 0,799 yang berarti terdapat korelasi yang kuat, ini berarti bahwa pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja adalah kuat.

5) Analisis Determinasi

Berdasarkan tabel tersebut diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,606. Ini berarti pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

6) Uji F

Berdasarkan tabel tersebut diatas, menunjukkan bahwa nilai Sig F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, Ini berarti

bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan (nyata) terhadap kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Maka bisa dilanjutkan untuk uji model.

7) Uji t

Pengujian statistik t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, apabila tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Terlihat pada tabel tersebut diatas, dengan penjelasan sebagai berikut :

- a) Dilihat dari tabel tersebut diatas, kompetensi dengan *Unstandardized Coefficients B* menunjukkan arah positif sebesar 0,472 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.
- b) Dilihat dari tabel tersebut diatas, motivasi dengan *Unstandardized Coefficients B* menunjukkan arah positif sebesar 0,346 dengan nilai sig $0,003 < 0,05$, maka dapat diartikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.
- c) Dilihat dari tabel tersebut diatas, lingkungan kerja fisik dengan *Unstandardized Coefficients B* menunjukkan arah positif sebesar 0,233 dengan nilai sig $0,018 <$

0,05, maka dapat diartikan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Virby (2020), Maulana (2018), Kusumasari dan Lukiasuti (2020), Hajiali, dkk (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kusumasari (2020), Guridno (2021) dan Sari (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik

lingkungan kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Virby (2020), Dhermawan dkk (2017), Kusumasari (2020), Nugraha dkk (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dihasilkan simpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar meningkat.
- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 60,6% yang menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan hanya

mampu dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pimpinan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar hendaknya harus memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar mampu mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, adapun pelatihan yang dapat mendukung peningkatan keterampilan karyawan adalah diantaranya memberikan pelatihan komputer dan teknologi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.
- 2) Disarankan kepada pimpinan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar hendaknya agar selalu memperhatikan karyawan sekitarnya terkait dengan reward yang diberikan dan pastikan reward yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka

kerjakan, seperti memberikan penghargaan untuk kinerja karyawan dibagian *frontliner* atas pelayanan yang diberikan kepada nasabah sehingga bisa memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya.

- 3) Disarankan kepada pimpinan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar hendaknya lebih memperhatikan lingkungan disekitar terkait dengan kenyamanan karyawan saat melakukan pekerjaan, seperti penerangan lampu listrik disetiap ruangan kerja karyawan pastikan fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga saat bekerja karyawan akan merasa nyaman dan kinerja yang dihasilkan karyawan akan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adham, M. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda. *Jurnal Maritim*, Vol 10, No.1, pp. 1-11.
- Alex Soemaji, Nitisemito, 2018, Manajemen Personalialia, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bahri, 2019, Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jaya Merdeka, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.1, pp. 16-30.
- Cahya, Ratnasari & Putra 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Gamping

- Yogyakarta. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, JBE. Vol 6, No.2, pp. 71-83.
- Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol 6, No.2, pp. 173-184.
- Dessler, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Feriyanto, Triana, M. I. 2021. *Manajemen Pelayanan Publik*. Kabupaten Barito Kuala.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivarriate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guridno, 2021, Pengaruh Diklat, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol 4, No.1, pp. 91-127.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2018. *Manajemen dan Kinerja, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga
- Harold, Koontz dan O'Donnell, Cyrill. 2010. *Essential of Management*, Fourth Edition, New York – USA: McGraw-Hill Book.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, Vol 8, No.1, pp. 92-104.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Edisi 29. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kusumasari 2020, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.8, No.1, pp. 54-20.
- Locke, 2017. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives, Organizational Behavior and Human Performance. *E-Jurnal SDM*, Vol,8, No.2, pp.157-189.
- Maulana, A. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol X1, No.2, pp. 83-96.
- Mahmudin, A 2020, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan

- Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 17, No.2, pp. 164-178.
- Mulyadi, D. 2018. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, AA. Anwar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, I. K. D., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Mambal Kabupaten Badung. Vol 10, No.4, pp. 23-31.
- PT Buku Seru. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Puspitawati, 2022, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar, *Jurnal EMAS*, Vol 3, No.3, pp. 202-216.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy, A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jilid 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Rosita, S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 3, No.2, pp. 290-301.
- Sudarmanto, 2018. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suliyanto, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Andi: Offset.
- Sutrisno, 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen SDM cetakan 1*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Thoha, Miftah. 2017. “Kompetensi Dalam Manajemen”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suliyanto, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Andi: Offset.
- Virby 2020, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.Vol 4, No.1, pp. 1-13.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.