ABSTRAK

Globalisasi menjadi pemicu semakin kuatnya persaingan antar perusahaan. PT. Bank UOB Buana Tbk. yang terletak di Jl.Jamika No.22 Bandung. PT. UOB Buana Bank adalah sebuah perusahaan Bank yang bergerak dalam bidang jasa yang siap melayani nasabah kapanpun. Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi yang sangat penting bagi kelangsungan kerja di sebuah perusahaan. Hal ini akan berdampak terhadap fungsi manajemen yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan keadaan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi para pegawai untuk menerapkan fungsi manajemen terhadap pekerjaannya. Apabila dihubungkan dengan prestasi kerja, hal ini dapat menjadikan sebuah prestasi kerja yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, fungsi manajemen dan prestasi kerja, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap fungsi manajemen dan besarnya lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan juga besarnya pengaruh fungsi manajemen terhadap prestasi kerja karyawan serta besarnya pengaruh lingkungan kerja dan fungsi manajemen terhadap prestasi kerja karyawan..

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitan ini berjumlah 105 dan tehnik penarikan sampel menggunakan tehnik *stratified random sampling* sehingga diperoleh 55 responden. Metode analisis data menggunakan analisis jalur *(path analysis)* dengan menggunakan bantuan *spss 18.0 for windows.*

Hasil analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari lingkungan kerja dan fungsi manajemen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. sedangkan sisanya merupakan pengaruh faktor lain adalah karakteristik pekerjaan, sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Fungsi Manajemen, dan Prestasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang ingin memenangkan persaingan harus lebih memperhatikan peran dari SDM (Sumber Daya Manusia) dan sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih serius, sebab untuk mencapai produktivitas tinggi harus didukung oleh SDM (karyawan) yang bermutu sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka yang perlu dilakukan adalah perbaikan yang berkesinambungan seluruh bidang antara lain manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), manajemen produksi dan pemasaran.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

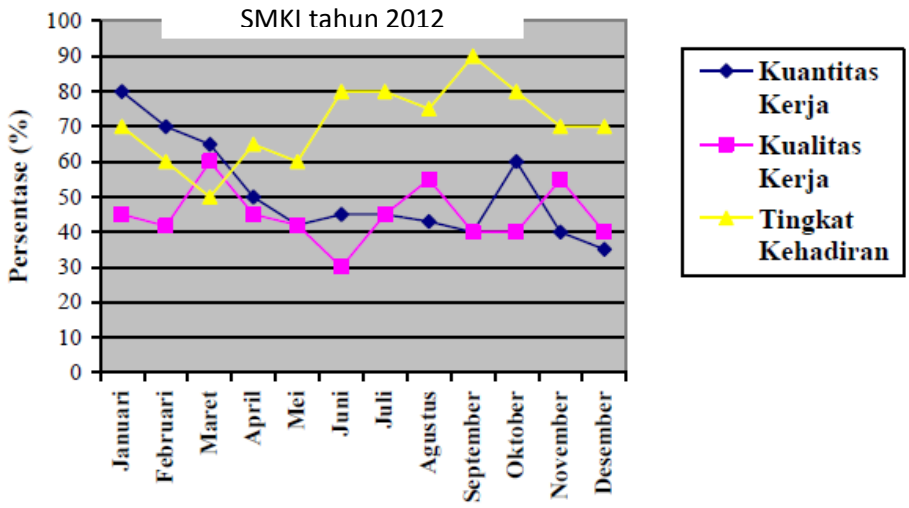
PT. Bank UOB Buana Tbk. yang terletak di Jl.Jamika No.22 Bandung. PT. UOB Buana Bank adalah sebuah perusahaan Bank yang bergerak dalam bidang jasa yang siap melayani nasabah kapanpun. Tidak dapat dipungkiri saat ini keberadaan Bank sangat dibutuhkan di kalangan masyarakat maupun semua perusahaan. Terutama dengan adanya fasilitas Bank yang dapat menunjang kebutuhan masyarakat. PT. Bank UOB Buana Tbk. harus memperhatikan kembali lingkungan kerja yang sekarang ini ada disana. Lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi setiap pegawai untuk mencapai prestasi kerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Robbins, "Prestasi kerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan." Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.SMKI adalah sistem yang digunakan PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung sejak tahun 2007 untuk menilai kinerja atau prestasi kerja individu tiap bagian yang dilakukan setiap akhir bulan. KPI *(Key Performance Indicators)* Individu non struktural adalah sebagai berikut:

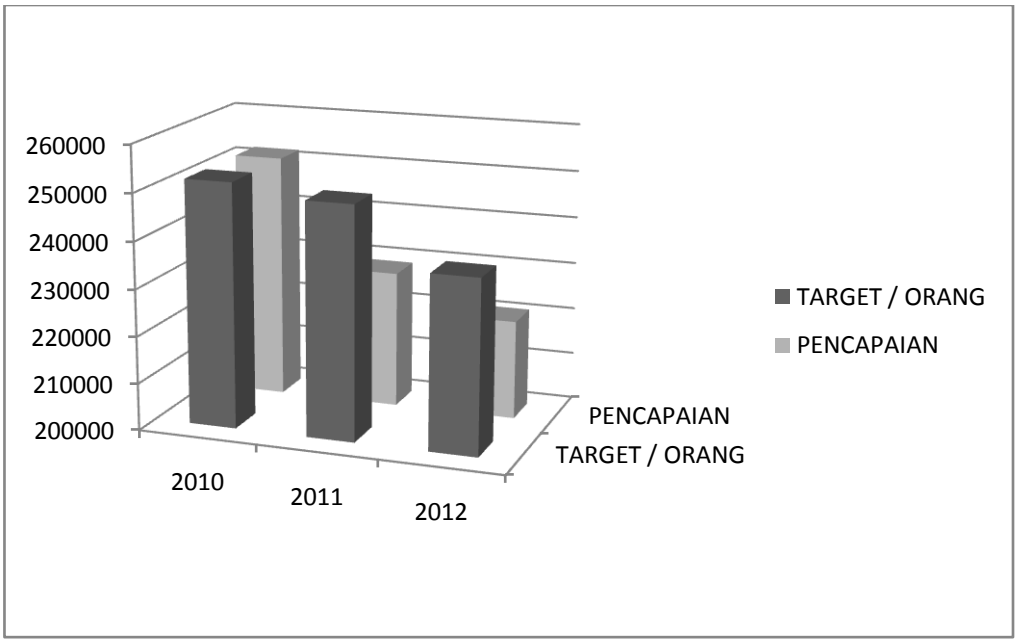
• Kuantitas Kerja – tugas utama individu sesuai dengan Job-description, tugas dari atasan dan program yang harus diselesaikan.
• Kualitas Kerja – Laporan kegiatan atau laporan data/analisis yang harus diserahkan oleh individu tersebut.
• Tingkat Kehadiran – tingkat absensi, ketepatan jam masuk dan jam keluar kantor.

Data KPI *(Key Performance Indicators)* Individu non struktural tahun 2012 terlihat dalam grafik KPI tahun 2012 (Sistem Manajemen Kinerja Individu) (Gambar 1.1) dibawah ini:



Sumber : Bagian SDM PT. Bank UOB Buana Tbk

wan terlihat bahwa dalamya karyawan lebih banyak erja yang dilakukan cukup banyak, tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, kurangnya pemanfaatan waktu luang dan karyawan disiplin apabila di awasi oleh pemimpin.



Sumber PT. Bank UOB Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung

GAMBAR 1.2
GRAFIK TARGET DAN PENCAPAIAN SALES

Tabel tersebut menunjukan prestasi kerja sales yang bekerja di PT. Bank UOB Buana, dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, para sales mencapai target sesuai dengan jumlah sales yang hanya pada tahun 2010 target perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut menunjukan penurunan Pencapaian para sales di tiga tahun berikutnya Dikarenakan jumlah sales di PT. Bank UOB Buana cabang Jl. Jamika No.22 Bandung yang semakin lama semakin menurun di setiap tahunnya.

Mengenai hal tersebut telah diterangkan menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung di dukung oleh fasilitas yang memadai seperti : Alat-alat kerja dan Asset yang memenuhi standar dan bangunan kantor yang besar. Namun fasilitas yang tersedia tersebut masih memiliki masalah dalam tata letak ruang kerjanya hal ini terlihat dari letak ruang kerja karyawan yang tidak tertata dengan rapih, misalnya meja kerja yang terlalu berdekatan sehingga mengakibatkan ruang gerak karyawan menjadi berkurang itu terlihat dari tugas atau pekerjaan yang dikerjakan sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya.

Dari tahun ke tahun tempat kerja para sales tidak mengalami perkembangan terlihat dari renovasi yang dilakukan perusahaan hanya menunggu kerusakan. Hal tersebut menciptakan kurang nyamannya ruangan kerja untuk para sales. Seperti hanya ada satu AC di setiap lantai, sedangkan luas setiap lantai cukup besar. Sehingga setiap siang hari udara di dalam ruang kerja para sales dirasakan kurang nyaman karena panas. Menurut hasil wawancara pegawai selalu mengeluh dengan kondisi ruang kerja yang ada. Hanya tindak lanjut dari manajemen yang cenderung tidak menghiraukan keluhan tersebut.

Dan menurut hasil wawancara akibat dari pasar sore yang terletak di depan kantor PT. Bank UOB Buana para karyawan diharuskan memindahkan kendaraan yang diparkirkan di depan kantor ke sebrang jalan. Hal tersebut cukup mengganggu waktu kerja dari perusahaan.

Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor lingkungan kerja yang kondusif saja, melainkan suatu perusahaan harus mampu menciptakan disiplin kerja yang baik agar pencapaian terhadap presatasi kerja mampu untuk dicapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan '*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain'*, maka MSDM memfokuskan pada "o*rang*" baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif. Hermina Sihasale (2007) bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (planning), pendidikan dan pelatihan (education and fraining.h dan pengelolaan (management) , dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Berdasarkan wawancara pada pihak PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pengawasan yang dilakukan pemimpinnya kurang efektif karena para pemimpin sibuk dengan pekerjaannya sendiri, sehingga para pemimpin jarang melakukan pengawasan ke tempat kerja karyawan dan tidak dapat selalu mengawasi kegiatan karyawannya saat bekerja, para pemimpin mempercayakan pengawasan pada supervisor dari masing-masing pegawai tetap, dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa orang karyawan tentang kondisi pengawasan di Kantor PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Setiap pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di perusahaannya. Hal tersebut telah diterangkan oleh Sadili dalam bukunya yang menjelaskan bahwa prestasi kerja prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

Sesuai uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul : **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK UOB BUANA TBK BANDUNG.**

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
2. Untuk mengetahui fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
3. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
4. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001 : 1) dalam jurnal Ahmad Nur Susilo (2008) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen yang berarti adalah segenap kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai kegiatan yang telah ditetapkan dengan cara yang diatur sedemikian rupa dan sistematis sehingga tujuan dapat tercapai secara tertib, efektif dan efesien. Menurut Dessler dalam bukunya *Manajemen personalia,* bahwa fungsi manajemen ada 5, yaitu :

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Penstafan.
4. Pemimpinan.
5. Pengendalian.

(Dessler, 1997: 2)

Prestasi Kerja

Menurut **Anwar Mangku Negara (2002 : 67)**"Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada didalam perusahaan. Indikator prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), yaitu :

1. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan '*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain'*, maka MSDM memfokuskan pada "*orang*" baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif. Hermina Sihasale (2007) bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (planning), pendidikan dan pelatihan (education and fraining.h dan pengelolaan (management) , dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat

melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Fungsi Manajemen

Herman Sofyandi (2008:38) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Pengaruh Fungsi Manajemen dan Prestasi Kerja

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010:10) dimana sasaran-sasaran dan rencana kerja digariskan (perencanaan), tugas-tugas dan susunan struktural telah ditetapkan (penataan), dan orang-orang yang dibutuhkan telah dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi (kepemimpinan), maka harus dilakukan suatu bentuk evaluasi untuk mengetahui sejauh mana segala sesuatunya berjalan sesuai rencana. Untuk memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya, seorang manajer harus mengawasi dan menilai kinerja/prestasi actual.

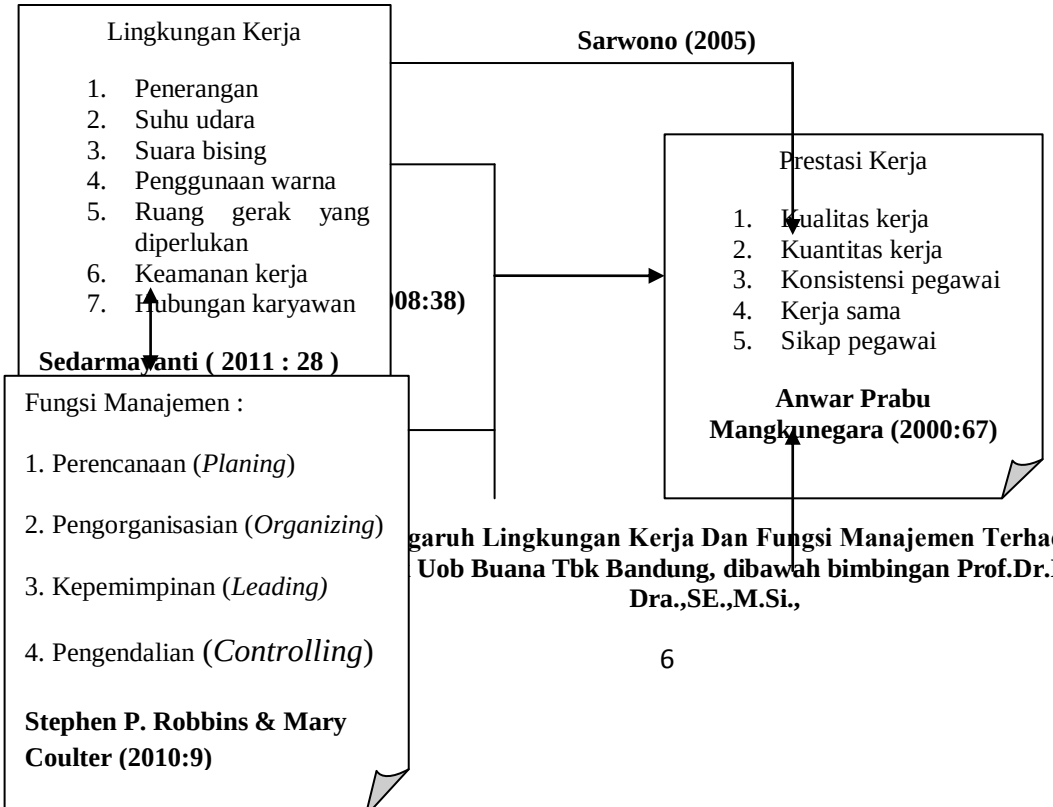
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkahlaku seseorang".

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fungsi manajemen terhadap Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, tingkat penghasilan, teknologi, disiplin kerja serta lingkungan kerja (Anoraga, 2005).



garuh Lingkungan Kerja Dan Fungsi Manajemen Terhadap Prestasi Kerja
Uob Buana Tbk Bandung, dibawah bimbingan Prof.Dr.Hj.Umi Narimawati, Dra.,SE.,M.Si.,

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2010:10)

Gambar 2.1

Bagan Paradigma Penelitian

Hipotesis

1. Lingkungan kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung belum kondusif
2. Fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung cukup berjalan dengan baik.
3. Prestasi kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung cukup baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
6. Fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
7. Lingkungan Kerja dan fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Teknik Penentuan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung berjumlah sebanyak 105 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{105}{1 + 105(0{,}1)^2}$$

= 51.2195122 ~ 55

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 105 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang pegawai dengan pembulatan keatas.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing supervisor dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

N = besar ukuran sampel

Uji Validitas

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,408	0,30	Valid
Item 2	0,444	0,30	Valid
Item 3	0,388	0,30	Valid
Item 4	0,400	0,30	Valid
Item 5	0,468	0,30	Valid
Item 6	0,345	0,30	Valid
Item 7	0,426	0,30	Valid
Item 8	0,545	0,30	Valid

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Fungsi Manajemen

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,503	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 2	0,634	0,30	Valid
Item 3	0,597	0,30	Valid
Item 4	0,599	0,30	Valid

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi Kerja Pegawai

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,498	0,30	Valid
Item 2	0,595	0,30	Valid
Item 3	0,361	0,30	Valid
Item 4	0,551	0,30	Valid
Item 5	0,475	0,30	Valid
Item 6	0,383	0,30	Valid
Item 7	0,537	0,30	Valid
Item 8	0,572	0,30	Valid
Item 9	0,549	0,30	Valid
Item 10	0,603	0,30	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan kerja	0,829	0,70	reliabel
Motivasi kerja	0,785	0,70	reliabel
Prestasi kerja pegawai	0,876	0,70	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

Rancangan Analisis

Analisis Deskriptif atau Kualitatif

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Tabel
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Sangat Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik

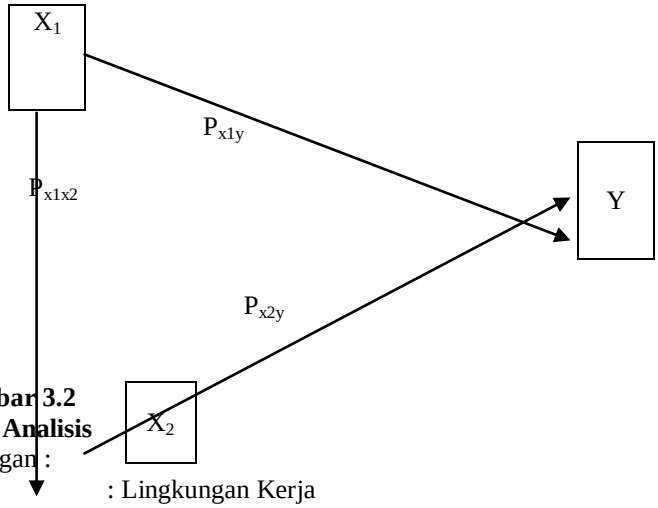
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85)

Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ \ at\ lower\ \ Limit\ ) - (Density\ \ at\ Upper\ \ Limit\ )}{(area\ \ Under\ \ Upper\ \ Limit\ ) - (Area\ \ Under\ \ Lower\ \ Limit\ )}$$

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan :
X_1 : Lingkungan Kerja
X_2 : Fungsi Manajemen
Y : Prestasi Kerja

1. Analisis Korelasi

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :
r = koefisien korelasi
x_1 = lingkungan kerja
x_2 = fungsi manajemen
y = prestasi kerja karyawan
n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.13.

Tabel 3.13
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:15

2. Analisis Determinasi

Kd = r^2 x 100%

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

H1: Lingkungan kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung sudah kondusif.

dimana :

H_{01} : μ (LK) ≤ 68%, *lingkungan kerja belum kondusif di* PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H_{11} : μ (LK) > 68%, *lingkungan kerja sudah kondusif di* PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H2 : Fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. sudah tinggi,

dimana :

H_{02} : μ (DK) ≤ 68%, *fungsi manajemen belum tinggi di* PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H_{12} : μ (DK) > 68%, *fungsi manajemen sudah tinggi di* PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H3: Prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. sudah tinggi,

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, *prestasi kerja belum tinggi* di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H_{13} : μ (PK) > 68%, *prestasi kerja sudah tinggi* di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. **Pengujian Secara Simultan/Total.**

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

b. Hipotesis

H7 : Lingkungan kerja dan fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H_{07} ; β = 0, secara simultan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap fungsi manajemen dan prestasi kerja pegawai.

H_{17} ; β ≠ 0, secara simultan lingkungan kerja berpengaruh terhadap fungsi manajemen dan prestasi kerja pegawai.

Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} (α = 0,05)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar,dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2{}_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Dimana :

H_{04} ; $\beta = 0$, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H_{14} ; $\beta \neq 0$, lingkungan kerja berpengaruh terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Dimana :

H_{05} ; $\beta = 0$, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

.

H_{15} ; $\beta \neq 0$, lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H6 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Dimana :

H_{06} ; $\beta = 0$, fungsi manajemen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

H_{13} ; $\beta \neq 0$, fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebagian besar pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 82% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan hanya ada sebanyak 10 orang atau sebesar 18 persen. Jadi yang menjadi mayoritas adalah berjenis kelamin pria, hal ini disebabkan karena job requirement dalam divisi marketing di Bank UOB Buana Tbk. Bandung adalah pria, sehingga mayoritas pegawai marketing di bank UOB Buana Tbk. Adalah berjenis kelamin pria.

Berdasarkan usia dapat dilihat paling banyak pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung yang menjadi responden adalah berusia kurang dari 35 tahun, yaitu sebanyak 55 responden atau sebesar 100% dari total responden. Semua responden berusia dibawah 35 tahun, Hal ini dikarenakan Bank UOB Buana Tbk. merupakan Bank Swasta yang belum berdiri lama sehingga Bank UOB Buana mengadakan reqruitment dengan menyeleksi pegawai yang masih muda dan enerjik, karena dalam usia muda kondisi pegawai sangat kuat, enerjik sehingga dapat

menyelesaikan pekerjaannya di lapangan . Berdasarkan pendidikan yang menjadi responden adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 42 responden atau sebesar 77% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan Diploma ada sebanyak 10 orang atau sebesar 18% dari total responden. Sedangkan responden yang berpendidikan Sarjana hanya ada sebanyak 3 orang atau sebesar 5% dari total responden. Sesuai dengan job requirement, para calon pegawai minimal adalah lulusan SMA. Berdasarkan masa kerja seluruh pegawai memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 100% dari total responden. Hal ini dikarenakan Bank UOB Buana Tbk. Bandung termasuk Bank Swasta yang baru berdiri dan membuka banyak cabang.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Lingkungan kerja

Hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden mengenai lingkungan kerja sebesar 63,58 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Agar lebih jelas maka peneliti juga menyajikan gambaran lingkugan kerja pegawai pada pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 7 (tujuh) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir indikator. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indicator.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator penerangan sebesar 67,27% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya merasakan kondisi penerangan di tempat kerja selama ini cukup baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa penerangan setiap ruangan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Sebagian responden beralasan suasana yang kondusif dapat memacu responden untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, salah satunya dari terangnya ruangan.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator suhu udara sebesar 66,55% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya merasakan kondisi suhu ruangan di tempat kerja selama ini cukup baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa suhu dalam ruangan membuat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Sebagian responden beralasan ruangan yang sejuk menjadikan mereka mampu nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator suara bisisng sebesar 64,00% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya jarang mendengar suara bising di tempat kerja. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya suara bising ditempat kerja, namun banyak juga responden yang tidak setuiju dengan pernyataan tersebut.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator penggunaan warna sebesar 62,18% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya penggunaan warna ruangan di tempat kerja cukup nyaman. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa warna di setiap ruangan membuat nyaman dalam bekerja, bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator ruang gerak sebesar 61,45% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya merasa cukup nyaman bergerak di ruang kerja. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa ruang kerja yang luas sehingga pegawai nyaman untuk bergerak, bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator keamanan kerja sebesar 59,27% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada

umumnya merasa cukup nyaman dengan jaminan keselamatan dilingkungan kerja. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa ada jaminan keselamatan kerja di lingkungan kerjanya, bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut.

Persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator hubungan karyawan sebesar 64,36% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya merasakan hubungan yang cukup baik dengan sesama karyawan lainnya. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat pada umumnya responden cukup setuju bahwa komunikasi antar pegawai terjalin sangat harmonis dan ada sikap toleransi dan saling menghormati antara sesama pegawai.

Analisis Deskriptif Fungsi Manajemen

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel fungsi manajemen sebesar 64,36 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara umum berada dalam kategori cukup baik. Agar lebih jelas maka peneliti juga menyajikan gambaran fungsi manajemen pada masing-masing indikator yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 4 butir butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Planing

Perencanaan di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung diukur menggunakan 1 butir pernyataan dan berikut distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator perencanaan sebesar 64,91% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya menilai perencanaan ditempatnya bekerja sudah dilakukan dengan cukup baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa perusahaan tempatnya bekerja telah memiliki perencanaan yang baik, dan bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan salah satu manajer ini dikarenakan para karyawan selalu meeting setiap pagi, dan proses planning selalu terkoordinasi dengan baik.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator pengorganisasian sebesar 64,00% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya menilai pengorganisasian ditempatnya bekerja sudah dilakukan dengan cukup baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa perusahaan tempatnya bekerja memiliki pengorganisasian yang baik, dan bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan struktur organisasi perusahaan terbentuk sesuai dengan proporsi secara general.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator directing sebesar 64,54% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya mendapatkan pengarahan yang cukup baik ditempatnya bekerja. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju selalu diarahkan oleh pemimpin agar kinerjanya lebih maksimal, dan bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai, supervisor Bank UOB Buana Tbk. Bandung, memiliki karakter yang disiplin dan tegas, sehingga para pegawai takut akan konsekuensi yang diberikan apabila tidak mampu optimal dalam pekerjaannya.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator controling sebesar 64,00% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya menilai pengendalian ditempatnya bekerja cukup baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju pemimpin diperusahaan selalu mengawasi bawahanya dengan baik, dan bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan pemimpin selalu intens dalam melakukan pendekatan personal dengan setiap bawahannya.

Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Pegawai

Persentase total skor jawaban responden pada variabel prestasi kerja pegawai sebesar 64,54% berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara umum berada dalam kategori cukup baik. Agar lebih jelas maka peneliti juga menyajikan gambaran prestasi

kerja pegawai pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

Persentase total skor tanggapan responden atas ketiga butir pernyataan pada indikator kualitas kerja sebesar 63,64% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya sudah memiliki kualitas kerja yang cukup baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa prestasi setiap pegawai terlihat dari kualitas kerja masing – masing pegawai dan prestasi kerja dilihat dari seringnya pegawai mengikuti pelatihan dari perusahaan. Kemudian pada umumnya pegawai juga cukup setuju pencapaian prestasi menimbulkan bahwa pegawai tersebut memang berprestasi dalam bekerja.

Persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator kuantitas kerja sebesar 64,18% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya sudah memiliki kuantitas kerja yang cukup tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Kemudian pada umumnya responden juga setuju pegawai memiliki keterampilan yang baik.

Persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator konsistensi pegawai sebesar 64,18% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya sudah memiliki konsistensi yang cukup tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mengikuti perkembangan IPTEK. Kemudian pada umumnya responden juga cukup setuju pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *job description*.

Persentase total skor tanggapan responden atas butir pernyataan pada indikator kerjasama sebesar 65,82% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya memiliki kerjasama yang cukup baik. Selanjutnya bila dilihat dari distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju kerjasama yang solid antar pegawai diperlukan untuk pencapaian prestasi, dan bahkan banyak juga responden yang setuju dengan pernyataan tersebut.

Persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada indikator sikap pegawai sebesar 64,91% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya sudah memiliki sikap yang cukup baik dalam bekerja. Selanjutnya berdasarkan distribusi tanggapan responden dapat dilihat paling banyak responden cukup setuju bahwa sikap pegawai mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kemudian pada umumnya responden juga cukup setuju loyalitas merupakan ukuran bagi para pegawai untuk berprestasi. Karena hubungan antar pegawai sudah seperti hubungan antar keluarga.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fungsi Manajemen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Correlations

		Prestasi_ Kerja	Lingkungan_ Kerja	Fungsi_ Manajemen
Pearson Correlation	Prestasi_Kerja	1.000	.691	.735
	Lingkungan_Kerja	.691	1.000	.663
	Fungsi_Manajemen	.735	.663	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi_Kerja	.	.000	.000
	Lingkungan_Kerja	.000	.	.000
	Fungsi_Manajemen	.000	.000	.
N	Prestasi_Kerja	55	55	55
	Lingkungan_Kerja	55	55	55
	Fungsi_Manajemen	55	55	55

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dangan fungsi manajemen (X_2) sebesar 0,663 dan masuk dalam kategori kuat atau erat. Arah hubungan positif antara lingkungan kerja dengan fungsi manajemen menujukkan bahwa lingkungan kerja yang makin kondusif cenderung diikuti dengan meningkatnya fungsi manajemen. Kemudian hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dengan prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,691 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara fungsi manajemen (X_2) dengan prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,735 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Karena variabel independen hanya satu variabel (lingkungan kerja), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$\left(P_{X_2X_1}\right) = r_{X_1X_2} = (0,663)$$

Tabel 4.26

Koefisien jalur lingkungan kerja terhadap fungsi manajemen

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.582	.416		1.401	.167
	Lingkungan_Kerja	.864	.134	.663	6.440	.000

a. Dependent Variable: Fungsi_Manajemen

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,663 pada tabel 4.30 merupakan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap fungsi manajemen. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Menghitung Koefisien Determinasi

Tabel 4.27

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Fungsi Manajemen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663[a]	.439	.428	.53865

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 43,9% terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung, sementara sisanya sebesar 56,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja. Yaitu merupakan pengaruh faktor lain adalah karakteristik pekerjaan, sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.Secara visual jalur dari variabel lingkungan kerja terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.

Pengujian Hipotesis

$H_0 : \rho_{X2X1} = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

$H_1 : \rho_{X2X1} \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Diperoleh nilai statsitik uji pengaruh lingkungan kerja terhadap fungsi manajemen sebesar 6,440 dengan nilai signifikansi <0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel, dimana dari tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 53 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,006. Karena t_{hitung} (6,440) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. t_{hitung} sebesar 6,440 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Sejalan dengan teori Herman Sofyandi (2008:38) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua
Menghitung Koefisien Jalur

Tabel 4.28

Koefisien jalur lingkungan kerja dan fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.554	.284		1.953	.056
	Lingkungan_Kerja	.379	.120	.363	3.156	.003
	Fungsi_Manajemen	.395	.092	.494	4.295	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,363 $(P_{YX_1} = 0,363)$ dan 0,494 $(P_{YX2} = 0,494)$ yang terdapat pada tabel 4.28 merupakan nilai koefisien jalur lingkungan kerja dan fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai.

Menghitung Koefisien Determinasi.

Tabel 4.29

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Fungsi Manajemen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783[a]	.614	.599	.36099

a. Predictors: (Constant), Fungsi_Manajemen, Lingkungan_Kerja

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan fungsi manajemen memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 61,4% terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Sisanya sebesar 38,6% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Yaitu merupakan pengaruh faktor lain adalah karakteristik pekerjaan, sikap, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.

- Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai = $(P_{YX1})^2$ = (0,363) × (0,363) = 0,132 **(13,2%).**
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai = $P_{YX1} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = (0,363) × (0,663) × (0,494) = 0,119 **(11,9%)**

Jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung **= 13,2% + 11,9% = 25,1%** dengan arah positif. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

- Pengaruh langsung fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai = $(P_{YX2})^2$ = (0,494) × (0,494) = 0,244 **(24,4%)**
- Pengaruh tidak langsung fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai = $P_{YX2} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = (0,494) × (0,663) × (0,494) = 0,119 **(11,9%)**.

Jadi total pengaruh fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung = **24,4% + 11,9% = 36,3%** dengan arah positif. Artinya semakin maksimal fungsi manajemen akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

Pengujian Hipotesis

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Tabel 4.30

Uji Anova untuk uji pengaruh lingkungan kerja dan fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai

ANOVA[b]

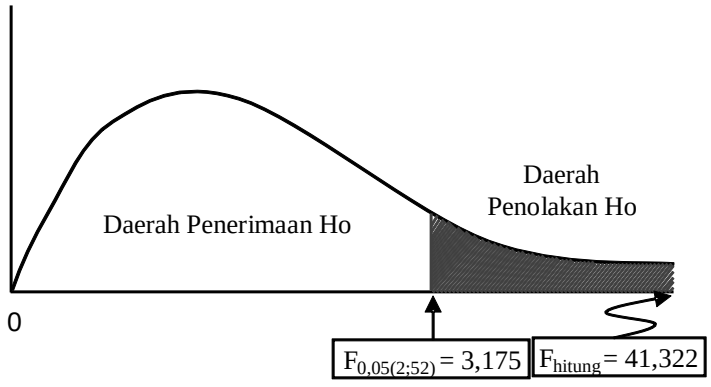
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.770	2	5.385	41.322	.000[a]
	Residual	6.776	52	.130		
	Total	17.546	54			

a. Predictors: (Constant), Fungsi_Manajemen, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 41,322 dengan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,001. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;52) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,175. Karena F_{hitung} (41,322) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,175) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fungsi manajemen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung**.**

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari lingkungan kerja dan fungsi manajemen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 38,6% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja dan fungsi manajemen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.9 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 41,322 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fungsi manajemen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

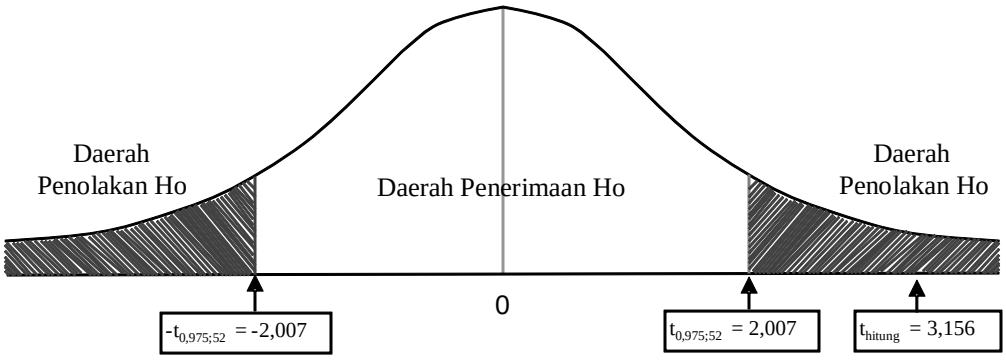
a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung

Pada tabel 4.28 diperoleh nilai statistik uji t variabel lingkungan kerja sebesar 3,156 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel, dimana dari tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Karena t_{hitung} (3,156) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.10

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pada gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,156 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sarwono (2005) "Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkahlaku seseorang".

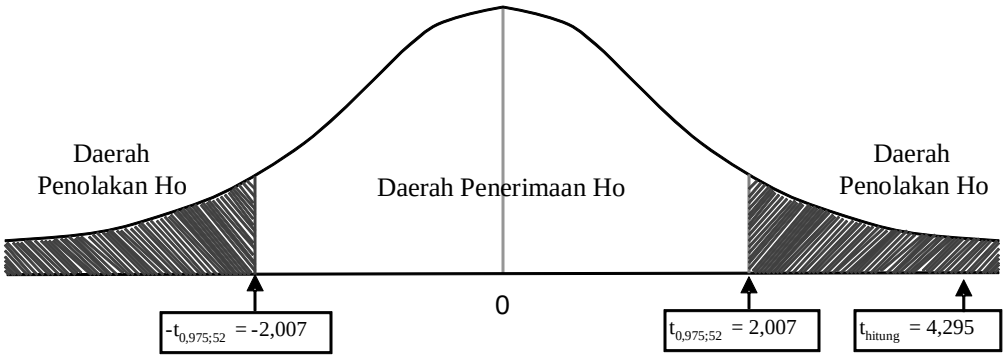
b) Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Fungsi manajemen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung

Pada tabel 4.32 diperoleh nilai statistik uji t variabel fungsi manajemen sebesar 4,295 dengan nilai signifikansi <0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel, dimana dari tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Karena t_{hitung} (4,295) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin maksimal fungsi manajemen akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh fungsi manajemen terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.11

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pada gambar 4.11 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,295 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa fungsi manajemen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja yang dirasakan pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Kondisi penerangan di tempat kerja selama ini cukup baik, demikian juga kondisi suhu ruangan, kebisingan, penggunaan warna ruangan dan ruang gerak ditempat kerja cukup nyaman. Kemudian keamanan ditempat kerja serta hubungan dengan karyawan lain cukup baik.
2. Fungsi manajemen pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara umum berada dalam kategori cukup baik. Perencanaan di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung cukup baik, demikian juga pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sudah cukup baik.
3. Prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara umum berada dalam kategori cukup baik. Pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung pada umumnya sudah memiliki kualitas kerja yang cukup baik dengan kuantitas cukup tinggi. Pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung juga pada umumnya sudah memiliki konsistensi yang cukup tinggi dalam bekerja dengan memiliki kerjasama yang cukup baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori kuat terhadap fungsi manajemen, dimana lingkungan kerja yang kondusif membuat fungsi manajemen semakin maksimal.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori kuat terhadap prestasi kerja pegawai, dimana semakin kondusif lingkungan kerja membuat prestasi kerja pegawai semakin tinggi.
6. Fungsi manajemen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Fungsi manajemen memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori kuat prestasi kerja pegawai, dimana semakin tinggi fungsi manajemen akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
7. Secara simultan lingkungan kerja dan fungsi manajemen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Secara simultan lingkungan kerja dan fungsi manajemen memberikan kontribusi/pengaruh yang berada dalam kategori kuat prestasi kerja pegawai. Diantara kedua variabel

independen, fungsi manajemen memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai dibanding lingkungan kerja.

Saran

1. Lingkungan kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara keseluruhan sudah baik. Untuk perusahaan cukup dengan mempertahankan lingkungan kerja yang seperti ini. Namun, dalam hal ruang gerak harus lebih dilihat kembali dan diperhatikan, ruang gerak yang kurang luas membuat para pegawai kurang nyaman, sehingga penataan ruangan perlu ditata ulang, baik itu tata letak meja kerja, peralatan, serta perlengkapan dan semua hal yang berhubungan dengan interior perusahaan perlu di restrukturisasi agar ruangan lebih terasa luas dan ruang gerak lebih serasa luas. Dan dari segi keamanan perusahaan bisa menempatkan atau memasang kamera pengintai/CCTV, atau lebih meningkatkan dari segi keamanan (security yang professional), dan diantara pegawai pun harus saling percaya satu dengan yang lainya.
2. Fungsi manajemen pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara umum berada dalam kategori cukup baik. Perencanaan di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung cukup baik, demikian juga pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sudah cukup baik. Akan tetapi dalam dimensi organizing, directing, and controlling perlu lebih ditingkatkan lagi, dengan pengorganisasian yeng lebih terstruktur maka akan memberikan kinerja yang efektif dan efisien, dalam dimensi directing, perlu adanya pengarahan yang lebih intens, juga dalam dimensi controlling, perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dan disiplin, agar memacu para pegawai untuk mencapai target.
3. Prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung secara umum berada dalam kategori cukup baik. Akan tetapi, dalam hal kualitas kerja harus lebih ditingkatkan lagi, dengan cara memberikan pelatihan dengan frekuensi yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kualitas kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap fungsi manajemen di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung. Oleh karena itu, perusahaan cukup mempertahankan untuk seperti ini dan mengupayakan perbaikan terus menerus agar menjadi lebih baik dari sekarang.
5. Fungsi manajemen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.. Oleh karena itu, perusahaan cukup dengan mempertahankan dan lebih menambah lagi fasilitas – fasilitas yang yang ada di kantor bagi pegawai.
6. Fungsi manajemen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung., sehingga perusahaan hanya cukup mempertahankan fungsi manajemen yang terkoordinasi agar prestasi kerja yang dicapai akan lebih baik lagi.
7. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu lingkungan kerja dan fungsi manajemen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.Semua variabel tersebut dapat diambil dalam pemecahan masalah, karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yaitu variabel lingkungan kerja yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan karena berdampak langsung terhadap fungsi manajemen dan prestasi kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani.(2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE)

Indrawati, Lilik.(2010). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Modern Surya Jaya Divisi Pemancangan Krian-Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Perspektif (BIP's), 2*(1), 1 – 13.

Mangkunegara, Anwar P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Rosdakarya: Bandung.

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah:Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi : Penerbit Genesis

Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.

Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya.* Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju

Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:Penerbit Graha Ilmu.

Robbins,P. Stephen, dan Coulter Mary. (2010). *Manajemen.* Edisi Kesepuluh. Jakarta:Penerbit Erlangga.