**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD.
BANK PERKREDITAN RAKYAT BAHTERAMAS KONAWA**

Nofal Supriaddin¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari ¹
Corresponding email: nofalsupriaddin.stie66@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh (1) Lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, (2) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, (3) Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Teknik pengambilan sampel adalah dengan *accidental sampling*. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. (3) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dalam perusahaan menunjukkan bagaimana hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, hubungan antar sesama karyawan, kondisi kerja dan fasilitas kantor yang didapatkan. Semua hal tersebut tentu bertujuan untuk menunjang sumber daya manusia agar dapat berkerja secara optimal.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi pula. Menurut Irianto (2016:3) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat milik pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berbentuk Perusahaan Daerah (PD) didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor: 2 Tahun 2009 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara. Fenomena yang terjadi di lingkungan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe adalah orang-orang atau karyawan yang berada pada kantor masing-masing tergabung menjadi satu bagian yang sama dan berada pada satu kantor yang sama yaitu Kantor PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe Sehingga merubah sistem yang ada, mulai dari lingkungan kerja, promosi jabatan mereka sampai pada kinerja yang diharapkan.

Perlu kita ketahui bahwa, PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe mempunyai tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian rakyat Sulawesi Tenggara dan pembangunan daerah serta merupakan salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat. Mengingat cukup kompleksnya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe maka sudah sepantasnya mereka mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki lingkungan kerja yang baik serta memiliki promosi jabatan yang sesuai.

Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu hal yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, kondisi lingkungan kerja mempunyai peran yang cukup strategis guna menunjang pencapaian target organisasi ataupun suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik, menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang cukup tinggi pula sesuai yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja secara fisik dapat berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruang yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain (Ansaruddin, 2012) Karyawan yang berkualitas dalam arti memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan kerja yang baik pada saat ini memang sangat diperlukan, sejalan dengan semakin kompleksnya beban tugas perusahaan. Lemahnya kualitas sumber daya karyawan tentu juga akan mengakibatkan lemahnya perusahaan yang kini

semakin dituntut untuk meningkatkan daya saing seiring dengan perkembangan teknologi.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih pada perusahaan. Umar (2008:261) mempunyai pendapat mengenai promosi yaitu promosi merupakan kejadian pada tenaga kerja yang dipindahkan dari satu jabatan yang lebih tinggi dalam upah, tanggung jawab dan/atau tingkat organisasinya. Sedangkan Hasibuan (2012:125) mengemukakan, dalam mempromosikan karyawan, perusahaan harus sudah mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan itu.

Syarat-syarat promosi ini harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas, karena itu peranan pemimpin dalam menilai prestasi kerja karyawan dan pemilihan karyawan yang dipromosikan menjadi sangat penting. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif diatas pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan dilakukan seobjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh manajemen dari pihak-pihak yang berada di internal perusahaan akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat perusahaan dipandang sudah tepat. Dalam mempromosikan jabatan perlu adanya perencanaan kerja yang tepat seperti pendapat Mangkunegara (2003:5) bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan dan perencanaan kerja yang secara tepat di dalam perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Begitupun pelaksanaan promosi jabatan di lingkungan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe ditentukan berdasarkan kemampuan kerja, prestasi,

dedikasi, loyalitas, ketekunan dan sikap mental karyawan, Bank secara objektif memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat dan mutasi diikuti penyesuaian gaji dengan tetap mempertimbangkan pemerataan beban kerja dan efektifitas pelaksanaan tugas. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan karyawan dalam rangka pemberian kesempatan memperoleh promosi, kenaikan pangkat karyawan dan untuk kemajuan Bank sendiri apabila dipandang perlu, Bank dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu, untuk mengikuti *training*, seminar, lokakarya dan sebagainya, baik di dalam maupun di luar Bank.

Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan kinerja yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Masalah kinerja bagi perusahaan adalah masalah yang sangat penting disinilah terbukti terdapat hubungan simbiosis mutualisme antara karyawan terhadap tempat dia bekerja. Bagaimana seorang karyawan dapat membuktikan bahwa dirinya mampu memberikan kontribusi berupa produktivitas/kinerja yang memuaskan, dan bagaimana perusahaan tempat dia bekerja memperlakukan atau menghargai hasil kinerja karyawan tersebut. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin perusahaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif. Jadi kinerja (*performance*) adalah hasil kerja/produktivitas yang dicapai oleh seseorang pekerja atas dasar kemampuannya yang dapat diukur melalui hasil yang telah dicapainya. Seseorang memiliki kinerja yang baik apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam bahasa manajemen untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja seseorang adalah menjadi tugas fungsi pengawasan. Kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara maksimal. Persyaratan bagi perbaikan kinerja adalah kesempatan yang terbuka dalam karir dan karyawan, karyawan yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan minatnya, serta kesempatan untuk berprestasi dalam mengembangkan diri. Seseorang yang ditempatkan pada karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

PD. BPR Bahteramas Konawe menyadari bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diusahakan melalui pemberian promosi yang tepat dan penyediaan lingkungan kerja yang memadai. Sehingga perlu dilaksanakan suatu tindakan evaluasi guna melihat dan menilai hasil kerja serta kinerja masing-masing karyawan. Kinerja karyawan pada BPR Bahteramas Konawe dinilai berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai karyawan setiap 1 (satu) tahun yang ditandatangani oleh manajer tiap bidang dan diketahui oleh Dewan Direksi.

Tabel 1.1
Penilaian Kerja Karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe (Setiap Bidang)

No.	Bidang	Rata-rata Jumlah Nilai tahun 2019
1.	Kredit dan Dana	332,5
2.	Operasional	310,5
3.	SPI (Satuan Pengawasan Internal)	304
	Rata-Rata	315,7

Sumber: Laporan Realisasi Rencana Bisnis Bank PD. BPR Bahteramas Konawe Kategori Penilaian Kerja Karyawan sebagai berikut:

- A (Sangat Baik) : 350–380
- B (Baik) : 301–349
- C (Cukup Baik) : 251–300
- D (Kurang Baik) : 201–250
- E (Sangat Kurang) : di bawah 200

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat rata-rata jumlah nilai kerja karyawan setiap bidang pada tahun 2019, rata-rata jumlah nilai sebesar 315,7 yang berada pada kategori B (Baik). Nilai rata-rata tersebut belum memenuhi atau mencapai standar penilaian kerja yang telah ditargetkan oleh BPR yaitu mencapai kategori A (Sangat Baik) yang berkisar antara 350–380 dan standar minimal penilaian kerja yaitu pada kategori C (Cukup Baik) yang berkisar pada 251–300. Belum terpenuhi atau tercapainya standar penilaian kerja karyawan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja, yaitu masalah pemberian promosi kepada karyawan masih dirasa kurang serta keadaan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal ini akan mengakibatkan sebagian karyawan yang bekerja akan merasa kurang nyaman dan kinerja karyawan pun ikut berkurang.

Hal ini tercermin dari perilaku karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe disamping menariknya reward (jumlah insentif) dan sederhananya teknis jenjang karir diperusahaan tersebut, belum dapat memotivasi karyawan secara keseluruhan, hal ini terlihat penurunan kinerja karyawan dari segi *knowledge* perbankan, bahwa terkadang masih terjadi kesalahan dalam pembuatan akad pada karyawan bagian pembiayaan, hal ini diketahui dari hasil kroscek manajemen ketika proses *approve* pengajuan pembiayaan nasabah oleh karyawan terkait. Beberapa karyawan senior terkadang dalam bekerja semangatnya menurun dalam waktu

tertentu, hal ini nampak dari segi kedisiplinan yang kurang, baik dari segi ketepatan waktu masuk dan pulang kantor, dengan data yang tidak disebutkan secara detail oleh Manajemen. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan adanya suatu usaha dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi tersebut. Berdasarkan apa yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba melihat lebih jauh seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan yang telah dicapai oleh perusahaan. Sehingga penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe”

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh (1) Lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, (2) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, (3) Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Marwan Asri (2010 : 73), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Sedangkan menurut Margiati (2008:63) Kondisi lingkungan kerja secara fisik dapat berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

Sementara menurut pendapat Sarwoto (2006: 131) bahwa lingkungan dimana suatu kerja dilaksanakan dapat meliputi segi-segi : suasana kerja (*non physical working environment*), lingkungan tempat kerja (*physical working environment*), perlengkapan dan fasilitas. Selanjutnya Ahyari (2011:124) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian lingkungan kerja, adalah sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja".

2. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Nitisemito (2002 : 181) menyatakan bahwa " Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya ". Sementara Manullang (2006:96) mengemukakan bahwa "Promosi berarti menaikkan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi sesuatu badan usaha". Beberapa definisi mengenai promosi jabatan menurut Hasibuan (2012:108) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi, bahwa: "Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar".

Hasibuan (2012:108) mempunyai pendapat mengenai promosi yaitu Promosi merupakan kejadian pada tenaga kerja yang dipindahkan dari satu jabatan yang lebih tinggi dalam upah, tanggung jawab dan/ atau tingkat organisasinya. Sedangkan Hasibuan (2012,125) mengemukakan, dalam mempromosikan pegawai, perusahaan harus sudah mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan itu. Syarat-syarat promosi ini harus diinformasikan kepada semua pegawai, agar mereka mengetahuinya secara jelas, karena itu peranan pemimpin dalam menilai prestasi kerja pegawai dan pemilihan pegawai yang dipromosikan menjadi sangat penting.

Kemudian menurut Rijal (2006: 43) mengatakan promosi akan merupakan salah satu media pemenuhan kebutuhan rasa aman, peningkatan harga diri, pengakuan prestasi, pemenuhan kebutuhan sosial dan media untuk memuaskan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Sikula yang dikutip oleh Sondang (2003 ; 121) promosi akan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai karena dengan promosi berarti kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menjaga suatu jabatan yang tinggi. Karena itu motivasi pegawai akan terbentuk apabila pelaksanaan promosi yang dilakukan sudah tepat. Promosi adalah kemajuan pekerja ke pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan biasanya diikuti naiknya tingkat upah atau gaji, berarti promosi terjadi jika seorang karyawan digerakkan dari suatu pekerjaan jabatan ke pekerjaan jabatan lainnya yang lebih tinggi dalam gaji, tanggung jawab dan dalam tingkatan organisasional. Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja

dan mempertebal loyalitas terhadap organisasi. Selain itu promosi sebagai perangsang bagi mereka yang mempunyai ambisi dan prestasi kerja.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Bernadin & Russell (1993 : 379). Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2001 :23) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan karyawan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor (Simamora, 2001:132) yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari : 1) Kemampuan dan keahlian 2) Latar belakang 3) *Demografi*
- b. Faktor *Psikologis* yang terdiri dari : 1) Persepsi 2) *Attitude* 3) *Personality* 4) Pembelajaran 5) Motivasi
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari : 1) Sumber daya 2) Kepemimpinan 3) Penghargaan 4) Struktur 5) Job Design Bagan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*)

Sementara itu Robbins (1996:218) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Kecerdasan dan keterampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi. Namun dalam teori Robbins tersebut juga ditambahkan kesempatan untuk berkinerja, yang diartikan sebagai tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari absennya rintangan-rintangan yang mengendalai seorang karyawan. Adapun rintangan yang mengendalai kinerja berupa lingkungan kerja yang kurang mendukung, peralatan bahan supply yang kurang memadai, rekan sekerja, prosedur yang kurang mendukung. Jadi menurut Robbins kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kesempatan, baik kemampuan itu atas dasar kecerdasan maupun keterampilan, namun ia tidak membahas fungsi-fungsi lain yang mempengaruhi kinerja. Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas, tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara: alternative alokasi sumber daya yang berbeda; alternative desain-desain organisasi yang berbeda, dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda. Bryson (1995:95). Sekarang permasalahannya adalah kriteia apa yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi.

Sebagai sebuah pedoman, dalam menilai kinerja organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dari barang yang dihasilkan/diproduksinya, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan

keuntungan bagi organisasi. Indikator yang masih bertalian adalah seberapa besar *efficiency process* yang dilakukan untuk meraih keuntungan tersebut. Berkaitan dengan kesulitan yang terjadi dalam pengukuran kinerja organisasi publik ini dikemukakan oleh Dwiyanto (1995:1): Kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur akan tetapi juga bersifat multidimensional. Organisasi publik memiliki *stakeholders* juga yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta *stakeholders* dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya. Akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para *stakeholders* juga menjadi berbeda-beda.

Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *The degree of accomplishment* (Rue dan Byars, 1981 dalam Keban, 1995:1). Hal ini berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya Ruky (2002:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalihbahasaan dari bahasa Inggris "*performance*" yang diartikan oleh Bernadin dan Russel (Ruky, 2002:15) bahwa *performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*. Dalam definisi tersebut terlihat dengan jelas mereka menekankan pengertian prestasi sebagai hasil atau hal yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Selanjutnya Flippo (1993:13) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu. Flippo menjelaskan bahwa kinerja suatu organisasi itu dicapai menurut kriteria tertentu, oleh orang tertentu dan dinilai oleh orang tertentu. Kenyataan di lapangan penulis amati bahwa kinerja seorang pegawai dinilai berhasil atau tidak bukan oleh golongan atau kelompok tertentu akan tetapi dinilai oleh masyarakat luas, jadi kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah tidak bisa di nilai oleh golongan tertentu saja. Dari berbagai definisi kinerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam pelaksanaan suatu kegiatan menurut kriteria tertentu dan dalam waktu tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain disampaikan oleh Handoko (1988:143) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Tiffin (As'ad, 1991; 104) mengatakan bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Dalam pengertian ini dapat diketahui bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di suatu institusi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapainya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologi maupun aturan hukum yang ada.

4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentulah akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja adalah merupakan faktor penting dalam rangka menuju kesuksesan pelaksanaan tugas para pegawai atau karyawan. Faktor lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan dapat meliputi segi-segi (Sarwoto, 1991 : 131):

1. Suasana kerja
2. Lingkungan tempat kerja
3. Perlengkapan dan Fasilitas.

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun tidak baik dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang baik pula. Suasana kerja yang kurang baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, hal demikian inilah yang dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

Selain dari suasana kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitasnya dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi efektivitasnya pelaksanaan tugas adalah:

1. Tata ruang yang tepat
2. Cahaya dalam ruang yang cukup baik
3. Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja adalah suasana perusahaan yang dialami karyawan dan sarana pendukung yang menunjang pelaksanaan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya pada perusahaan tersebut. Menurut Sugiyono (2002), mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dalam hal ini kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan.

5. Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan

Untuk mendapatkan sebuah promosi tentulah banyak hal yang harus dilakukan untuk mendapatkannya. Dengan adanya Lingkungan kerja yang kondusif maka akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan dapat memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja

karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan dapat meningkat sehingga karyawan dapat berprestasi dalam pekerjaannya. Dan prestasi yang baik dapat membuat karyawan mendapat penghargaan terhadapnya seperti halnya mendapat promosi dari tempat dia bekerja sesuai dengan apa yang telah dicapainya. Menurut Husnan (2006 : 30) bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa di kerjakan atau diselesaikan dengan baik, maka deskripsi jabatan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya.

Sesuai dengan kutipan Hasibuan (2012:127) promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan promosi jabatan yang didasarkan atas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan berprestasi dengan baik. Dan Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

6. Hubungan Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga menurunnya kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, hal tersebut berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik kurang memadai dan kurang mendukung sebagai tempat bekerja. Pada lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari bangunan kantor sangat luas dan tangga untuk naik ke lantai dua harus berputar sehingga menguras tenaga karena tidak tersedianya lift maupun tangga dibagian ruang kerja belakang. Selain itu juga adanya masalah pada lingkungan kerja non fisik yaitu perilaku dan budaya yang dipengaruhi oleh kebiasaan yang dilakukan oleh para karyawan. Contohnya adalah kurang disiplinnya karyawan pada jam-jam tertentu. Hal ini apabila dilakukan terus menerus maka dapat mempengaruhi efektifitas kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada kinerja yang menurun. PD. BPR Bahteramas Konawe memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Dalam PD. BPR Bahteramas Konawe, Insentif finansial maupun non finansial diterapkan berdasarkan tingkat prestasi, senioritas, dan kualifikasi pendidikan karyawan, serta menurut hasil riset awal pemberian insentif dirasa sudah cukup adil, sesuai dan menarik dengan besaran rupiah yang tidak disebutkan manajemen. Begitu pula dengan jenjang karir di dalam PD. BPR Bahteramas Konawe, manajemen menerapkan teknis dan alur sederhana dalam mempromosikan jabatan, dengan asumsi bagi karyawan yang memiliki nilai lebih dibandingkan karyawan lain diperusahaan serta sesuai dengan kriteria manajemen, maka baginya mudah dan dimungkinkan jabatannya akan dengan cepat meningkat ke jenjang yang lebih tinggi. Kondisi kemudahan yang diberikan BPR dari segi jenjang karir diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam mewujudkan tujuan-tujuan BPR.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe yang berjumlah 40 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan metode accidental sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data Kualitatif yaitu data yang berupa uraian penjelasan dari variabel dan objek penelitian dan juga pernyataan dalam kuisisioner yang akan diklasifikasikan kedalam kategori menggunakan skala likert. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka beberapa data dan informasi yang relevan dikumpulkan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner : suatu daftar pernyataan (Question List) yang memuat beberapa hal yang ingin dipelajari berdasarkan tujuan penelitian ini yang ditujukan pada responden terpilih.
2. Wawancara : melalui Tanya jawab secara langsung terhadap informan dalam penelitian ini. Metode wawancara yang dilakukan disesuaikan dengan ruang lingkup dan tujuan penelitian ini.

Analisis Data

Alat utama dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang ditujukan kepada karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe yang menjadi sampel penelitian sebelumnya dilakukan uji validitas dan pengujian reliabilitas. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows. Hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,358	1,427	
Lingkungan kerja	,065	,360	,078
Promosi jabatan	,614	,060	,524

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 1, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,358 + 0,065X_1 + 0,614X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,358 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan tidak mengalami perubahan, maka penggunaan kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe sebesar 2,358. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,065 dapat diartikan apabila lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,065 satuan dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,614 yang berarti apabila promosi jabatan meningkat 1 poin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,614 satuan dengan asumsi X_1 tetap. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan/Uji F

Hasil uji hipotesis yang menguji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1272,440	1	636,220	3675,640	,000 ^b
	Residual	11,251	37	,173		
	Total	1283,691	39			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.12. di atas, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara serempak (uji F) yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yang

menyatakan “lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F (F_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($F_{sig} 0,000 < 0.05$).

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan **diterima**.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial/Uji t

Hasil pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (P.value) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$) tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,358	1,427		5,520	,000
Lingkungan kerja	,065	,360	,078	1,353	,472
Promosi jabatan	,614	,060	,524	6,236	,004

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diuraikan hasil dari pengujian hipotesis yang menguji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe adalah sebagai berikut:

- Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,065 bertanda positif dan nilai signifikansi 0,472 > 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan **ditolak**. Atas dasar ini pula variabel lingkungan kerja (X_1) tidak dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.
- Promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,614 bertanda positif dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**. Atas dasar ini pula variabel promosi jabatan (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Koefisien determinasi (R) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2016:92). Hasil uji determinasi (R) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,691	,691	,416

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 4.14 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,691. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen (lingkungan kerja dan promosi jabatan) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 69,1% sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan promosi jabatan hendaknya direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, dan pihak manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik baik yakni dengan menjalin hubungan kerja sama yang kondusif, komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan atasan sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Keadaan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan karena dengan diakuinya kemampuan kerja karyawan oleh manajemen, mereka akan menghasilkan output yang baik serta mempertinggi kinerjanya.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Promosi jabatan dalam suatu perusahaan akan memberikan motivasi bagi individu, karena promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam rangka mempromosikan karyawan yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Selain promosi jabatan salah satu aspek lain yaitu kompensasi.

Keadaan ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan karena dengan diakuinya kemampuan kerja karyawan oleh manajemen, mereka akan menghasilkan output yang baik serta mempertinggi kinerjanya. Sehingga apa yang menjadi tujuan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe dapat

tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi Mugabe (2015) bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan promosi jabatan hendaknya direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, dan pihak manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik baik yakni dengan menjalin hubungan kerja sama yang kondusif, komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan atasan sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik adalah tempat dimana para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, aman dan nyaman. Berdasarkan pengujian hipotesis dua menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja yang cukup baik belum tentu akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja adalah merupakan faktor penting dalam rangka menuju kesuksesan pelaksanaan tugas para karyawan. Faktor lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan dapat meliputi segi-segi Suasana kerja, Lingkungan tempat kerja dan Perlengkapan dan Fasilitas. (Sarwoto, 1991 : 131):

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun tidak baik dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang baik pula. Suasana kerja yang kurang baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, hal demikian inilah yang dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Rinto Prabowo dan Johana. E. Prawitasari (2016) juga mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2018). Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan terhadap objek penelitian.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Dengan demikian hipotesis tiga dapat diterima, karena berdasarkan bukti empiris menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan sebuah promosi tentulah banyak hal yang harus dilakukan untuk mendapatkannya. Dengan adanya Lingkungan kerja yang kondusif maka akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan dapat memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan dapat meningkat sehingga

karyawan dapat berprestasi dalam pekerjaannya. Dan prestasi yang baik dapat membuat karyawan mendapat penghargaan terhadapnya seperti halnya mendapat promosi dari tempat dia bekerja sesuai dengan apa yang telah dicapainya.

Menurut Husnan (2006 : 30) bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa di kerjakan atau diselesaikan dengan baik, maka deskripsi jabatan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Sesuai dengan kutipan Hasibuan (2012:127) promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan promosi jabatan yang didasarkan atas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan berprestasi dengan baik. Dan Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

Dalam PD. BPR Bahteramas Konawe, Insentif finansial maupun non finansial diterapkan berdasarkan tingkat prestasi, senioritas, dan kualifikasi pendidikan karyawan, serta menurut hasil riset awal pemberian insentif dirasa sudah cukup adil, sesuai dan menarik dengan besaran rupiah yang tidak disebutkan manajemen. Begitu pula dengan jenjang karir di dalam PD. BPR Bahteramas Konawe, manajemen menerapkan teknis dan alur sederhana dalam mempromosikan jabatan, dengan asumsi bagi karyawan yang memiliki nilai lebih dibandingkan karyawan lain diperusahaan serta sesuai dengan kriteria manajemen, maka baginya mudah dan dimungkinkan jabatannya akan dengan cepat meningkat ke jenjang yang lebih tinggi. Kondisi kemudahan yang diberikan BPR dari segi jenjang karir dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam mewujudkan tujuan-tujuan BPR.

Penelitian ini didukung oleh teori Hasibuan (2012) dimana promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan promosi jabatan yang didasarkan atas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan berprestasi dengan baik. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Artinya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka perlu peningkatan pada promosi jabatan yang direalisasikan, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan diakuiinya kemampuan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Artinya meskipun lingkungan kerja di PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe belum baik, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Artinya

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

promosi jabatan yang didasarkan atas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan berprestasi dan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

REFERENSI :

- Agus Ahyari, 2011. *Manajemen Produksi*, UGM BPFE, Yogyakarta
- Alex S. Nitisemito 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Ansaruddin, I.R. 2012. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini Dan Cabang Makassar Slamet Riyadi. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makasar.
- Arikunto, Suharsimi, 2018, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. Muhammad. 1991. *Kinerja Sebagai Media Peningkatan Derajad Dalam Konteks Industrialisasi*, Ganeca. Bandung.
- Bernadin H.J and Russel 1995, *J.E.A Human Resources Management : An Experienticl Apporoach*, Mc Grawhill, I-Ney York.
- Bryson, John M. 1995. *Strategi Planning for Public and Nono Profit Organizations, A Guide to Strengthening and Sustainig Organizational Achievemen*, Revised Edition, Josey-Bass publishers, San-Francisco.
- Budiningsih, Ismaryanti. 2004. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewananan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Klaten". Surakarta : Tesis Pascasarjana UMS.
- Cascio. Wayne. F. 1992. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life. Profits*. McGraw-Hill. Inc. Ney york.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid Pertama, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler Gery. 1992. *Manajemen Personalia. Tehnik dan Konsep Modrn*. Erlangga. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 1995, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Makalah disampaikan pada seminar kinerja organisasi Publik, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Ferdinand, Agussty. 2005. *Struktiral Equation Modelling dalam Penelitian manajemen*. BP. UNDIP. Semarang.

***Jurnal Mirai Management* Terakreditasi Nasional**

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Flippo, Edwin. B.1993. *Manajemen Personal* (terjemahan), Edisi Keenam. Jilid I. Erlangga. Jakarta.

Gellerman, Saul W. 1984. *Motivasi dan Produktivitas*. Seri Manajemen No.91. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Pustaka Binaman Pressindo.

Gibson, James. L, Ivancevich, John M, Donnely JR, James H, 1996. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan, Binapura Aksara. Jakarta.

Gomes, Faustino Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.

Hamid, Abdul, *Analisis Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan*, Tesis untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen di program MM, Ikopin, Bandung, 2003.

Handoko, 1998, *Kinerja dan Tingkat Emosional*, Pranata, Surabaya.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Irianto, J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPU.

Lane, Jan-Erik, 1995, *The Public Sectors. Modls anf Approahes. Second. Editon*, Sage Publications. London.

Lateiner dan Levine. 1993. *Strategic Planning for Public*. Terjemahan oleh Budiono. Hastabuana. Jakarta.

Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behaviour*. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Manullang, M, 1990. *Manajemen Personalialia*, Cetakan keempat belas, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

Marwan Asri dan Awig Dwi Sulistiyo, 1986. *Pengelolaan karyawan*, yogyakarta, BPF, UGM.

Mulyadi, D. (2003). *Faktor-faktor Strategik yang mempengaruhi Pengembangan Kinerja*

- Nawawi, H. Hadari dan Martini Hadari. 1990. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit CV Haji Masagung.
- Neny Mukhlisani, Sritomo Wignjosoebroto, Indung Sudarso (2008). Pendekatan Metode *Structural Equation Modeling* Untuk Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Di Pt Barata Indonesia (Persero) – Gresik.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Manajemen Sumber daya Manusia, : Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat membangun Organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*, Edisi Pertama, BPEF, Yogyakarta.
- Ratnasari, Reni. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kualitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah di Indonesia 1970 – 1996*. Surakarta : Tesis Pascasarjana UMS
- Robbin, Stephen P, 1996. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I dan II Terjemahan, Jakarta : PT Prenhallindo.
- Ruki, Achmad. S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka utama. Jakarta
- Sarwoto 2006. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta cetakan 8, Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen PNS*. PT.Refika Aditama.
- Setiaji, Bambang dan Ismaryanti Budiningsih. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Peawai Dinas Kehewanan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Klaten*. Surakarta : Pascasarjana UMS.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 2001. *Manemen Sumber Daya manusia*. Edisi 2. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Kedua, LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional

e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020

Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Sitti Hadijah, 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Kendari*. Tesis. Universitas Haluoleo Kendari.

Soebagyo Sastrodiningrat, Achmad Muhamad 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pelaksanaan Promosi Pegawai Serta Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Di Pt.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kandatel Bandung*

Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE. Edisi Pertama. Yogyakarta.

Srimulyo Koko, 1999. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga

Sugiyono. Wibowo. Eri. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS 10.0 For Windows*. CV. Alfabeta. Bandung.

Sujoko, Harianto Adi. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMU Negeri 3 Sukoharjo*. Surakarta : Tesis Pascasarjana UMS

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan (Seri Desain Penelitian Bisnis No 1)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zaid. Sudirman. 2004. *Pengaruh Keahlian Konsumen Dalam mengolah Informasi Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan, Deposito dan Giro Pada bank Rakyat Indonesia Di Sulawesi Tenggara*. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya (tidak dipublikasikan).

Zainul, Dwi Handono dan Amin Subargus. 2014. *Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha dengan Kepuasan Dosen di Politeknik Kesehatan Palu*. Jurnal Penelitian. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.