

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK CENTRAL ASIA. TBK CABANG BANDA ACEH**

Febrina

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

**Nuzulman,
Mahyuddin**

(Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Cntral Asia. Tbk Cabang Banda Aceh. Ukuran sample penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis dengan uji F (serempak) dan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan secara parsial, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Banda Aceh.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan, PT. Bank Central Asia, Tbk.

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Peranan sumber daya manusia menjadi sangat perhatiang dan menjadi tumpuan bagi organisasi dan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja, sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja

menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam, karena kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya, karena bersifat multidimensional. Sejalan

dengan penelitian (Nurul, 2012), menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian (Aurelia, 2013), menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan sarat utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Dalam mendorong budaya kinerja karyawan yang tinggi, kompetensi menjadi sangat penting untuk dipertimbangkan dalam mencapai tujuan organisasi, yang dimulai dari tahap proses seleksi sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam proses rekrutmen sumber daya manusia akan semakin meningkatkan kinerja

organisasi. Penelitian (Christilia, 2013), menyimpulkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Marliana, 2011), menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi yang baik akan tercipta kinerja organisasi dapat maksimal.

Lingkungan kerja, merupakan variabel penting dalam menentukan kinerja karyawan yang harus ditingkatkan oleh, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja secara fisik yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja ditentukan, setiap individu yang mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Setiap perusahaan haruslah memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Berdasarkan penelitian (Diana, 2013), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sejalan dengan hasil penelitian (Nela, 2014), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan semakin meningkat dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Keterlibatan karyawan, yang tinggi terhadap perusahaan akan

menimbulkan loyal terhadap tujuan-tujuan perusahaan melalui kinerja yang baik. Keterlibatan karyawan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan adanya keterlibatan karyawan akan meningkatkan kekompakan dalam bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja dalam satu tim. Keterlibatan karyawan dimulai dari partisipasi, dalam berbagai kesempatan, agar mendapat motivasi karyawan dengan cara meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri.

Keterlibatan karyawan telah menjadi keharusan bagi organisasi yang berkomitmen, bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen. Berdasarkan penelitian (Nurul, 2011) menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Aurilia, 2013), menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keterlibatan kerja atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja

penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan karyawan bisa memberi motivasi intrinsik kepada karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh yang bergerak dibidang perbankan masih mengalami permasalahan pada kinerja karyawan yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari cara pelayanan *teller* dan *costumer service* terhadap nasabah yang melakukan transaksi seperti menabung atau pembukaan rekening pertama, menangani keluhan *Automatic Teller Machine* (ATM) hilang atau tertelan di mesin ATM, pengambilan rekening koran, dan penyetoran tabungan nasabah masih membutuhkan waktu yang relative lama. Hal ini lah yang menjadi ukuran kompetensi, lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan.

Fenomena ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, karena akan berdampak pada sikap dan kinerja yang dihasilkan. Karyawan sebagai salah satu komponen penentu keberhasilan dalam perusahaan perlu dilibatkan dan diberdayakan agar mereka merasa dihargai dan rasa ikut memiliki perusahaan. Karena penghargaan tersebut merupakan harga diri bagi karyawan. Karyawan tidak hanya mengharapkan uang yang memadai sebagai imbalan kerjanya, namun mereka juga menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Tinjauan Kepustakaan

Kinerja Karyawan

Menurut Irawan (2014:4), kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:93), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan hasil yang optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014:16), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah faktor lingkungan organisasi dan faktor individu yang meliputi pengetahuan *knowledge*, keterampilan *skill* dan faktor motivasi *motivation*. Sedangkan penilaian/pengukuran kinerja menurut Simamora (2013:416) “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. menurut Syahrani (2014:5) Pengukuran kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek : *Quality, Quantity, Timeline, Cost effectiveness, Need for supervision dan Interpersonal impact*.

Kompetensi

Kompetensi menurut Untari (2014:3), kompetensi merupakan keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Dharma (2013:102), kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Karakteristik dari kompetensi menurut Spancer and spancer (1993:9), karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu: *motives, traits, self concept, knowledge, dan skill*. Sedangkan pengukuran kompetensi menurut Wibowo (2014:283), diantaranya : Keyakinan dan Nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman dengan Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Kemampuan intelektual dan Budaya Organisasi sedangkan menurut Prihantono (2015:3)

indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompetensi karyawan diantaranya adalah: Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Gaya kerja dan Kepribadian.

Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Lingkungan Kerja menurut Presilia dan Octavia (2012:2), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Sedangkan menurut Pangarso (2015:176), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, menurut

Sedarmayanti (2013:121), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. sedangkan indikator pengukuran kinerja, menurut Prihantono (2015:3) Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel lingkungan kerja diantaranya adalah: Perlengkapan kerja, Pelayanan kepada pegawai, Kondisi kerja dan Hubungan personal.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan menurut Tjiptono (2014:18), keterlibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan pran karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Menurut Ching (2015), keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Menurut Septiadi (2017:6), keterlibatan kerja *Job Involvement* dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel

situasional: Variabel personal dan Variabel situasional.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, menurut Septiadi (2017:6) Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel situasional. Sedangkan dalam pengukuran dari keterlibatan karyawan, menurut Septiadi (2017:6) ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendah keterlibatan kerja sebagai berikut: aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan, melihat pekerjaan, keterlibatan mental dan emosional, motivasi kontribusi keterlibatan dan tanggung jawab.

Metode Penelitian

Desain Penelitian,

Desain penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian dan sebagai pedoman peneliti dalam menjalankan seluruh proses penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian, maka penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan

metode survei yang bersifat diskriptif dengan menggunakan teori sebagai pemandu agar fokus penelitian, sesuai dengan fakta-fakta di lapangan.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh yang beralamat di Jl. Tgk. Daud Beuraweueh No. 44 Gampong Kuta Alam Banda Aceh dengan objek penelitian mengenai Kinerja Karyawan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh yang tercatat pada tahun 2018 sebanyak 50 karyawan. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh.

Sumber dan Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh data mengenai kompetensi dan

lingkungan kerja serta keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari data sekunder, dilakukan dengan cara wawancara, obserfasi dan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk kuisisioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan formulasi regresi linier berganda untuk meramalkan naik turunnya nilai variabel dependen atau variabel independen.

Pengujian Data dan Hipotesis

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh sebab itu perlu mengukur kehandalan kuisisioner yang digunakan dengan analisis uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan uji f. Uji t untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik sendiri sendiri maupun secara bersama-sama.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum PT. Bank Centarl Asia resmi berdiri pada tanggal 21 Februari 1957 dengan

nama Bank Central Asia NV. Banyak hal telah dilalui sejak berdirinya itu, dan barang kali yang paling signifikan adalah krisis moneter yang terjadi di tahun 1997. Badan Penyehatan Perbankan Nansional (BPPN) mengambil alih PT. Bank Centarl Asia di tahun 1998. Pada bulan Desember 1998 aset PT. Bank Centarl Asia mencapai Rp 67.93 triliun, padahal di bulan Desember 1997 hanya Rp 53.36 triliun. Kepercayaan masyarakat pada PT. Bank Centarl Asia telah sepenuhnya pulih dan PT. Bank Centarl Asia diserahkan oleh BPPN ke Bank Indonesia di tahun 2000.

PT. Bank Centarl Asiaterus memperkokoh tradisi tata kelolaan perusahaan yang baik, keputusan penuh pada regulasi, pengelolaan resiko secara baik dan komitmen nasabahnya baik sebagai bank transaksional maupun sebagai lembaga intermediasi finansial.

Pembahasan

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kompetensi X_1 , lingkungan kerja X_2 dan keterlibatan karyawan X_3

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh. dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel I
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,658	0,261	2,517	2,013	0,015
Kompetensi X ₁	0,083	0,036	2,299	2,013	0,026
Lingkungan Kerja X ₂	0,770	0,039	19,866	2,013	0,000
Keterlibatan Karyawan X ₃	0,014	0,038	0,357	2,013	0,723

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda: $Y = 0,658 + 0,083X_1 + 0,770X_2 + 0,014X_3$. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Koefisien Regresi (β) adalah 0,658 artinya bila semua variable bebas dianggap konstan, maka kinerja karyawan, adalah sebesar 0,658 pada satuan skala likert. Koefisien regresi kompetensi X₁ sebesar 0,083. Artinya setiap 100% perubahan

dalam variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 8,3% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja X₂ sebesar 0,770. Artinya setiap 100 % perubahan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 77% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Koefisien regresi keterlibatan karyawan X₃ sebesar 0,014. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel keterlibatan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,4% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 77%

b. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini.

Tabel - II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,914	,908	,11965

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan (X3) Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan dari output SPSS di atas maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,956 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 95,6%. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,908 artinya bahwa sebesar 90,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh

perubahan-perubahan dalam variabel bebas, sedangkan selebihnya sebesar 9,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Uji Serempak (uji F)

Untuk menguji pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel - III
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	6,981	3	2,327	162,547	2,807	,000 ^b
	Residual	,659	46	,014			
	Total	7,640	49				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 162,547 dengan signifikasi 0,012, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan *confidence interval* 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,807. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} (162,547) lebih

besar dari F_{table} (2,807). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel kompetensi X_1 , lingkungan kerja X_2 dan keterlibatan karyawan X_3 berpengaruh sangat nyata *high significant* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh.

Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kompetensi, lingkungan kerjadan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh, digunakan uji Statistik (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel I dengan tingkat kepercayaan *confidence interval* 95% atau $\alpha = 0,05$:

1. Pengaruh kompetensi X_1 terhadap variabel kinerja karyawan Y secara parsial, nilai t_{hitung} (2,299) > dari t_{tabel} (2,013), Pengaruh lingkungan kerja X_2 terhadap variabel kinerja karyawan Y secara parsial, nilai t_{hitung} (19,866) > dari nilai t_{tabel} (2,013), maka keputusannya

adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya kebijakan tentang variabel kompetensi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh keterlibatan karyawan X_3 terhadap variabel kinerja karyawan Y secara parsial dapat dilihat pada tabel I t_{hitung} (0,357) < dari t_{tabel} (2,013) maka menolak H_a dan menerima H_0 , artinya faktor keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh.
2. Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh.

3. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh sebagai berikut:

1. Agar karyawan dapat meningkatkan Kompetensi, meningkatkan kemampuan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
2. Diharapkan perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan atau menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Diharapkan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Banda Aceh agar dapat melakukan pengawasan kepada karyawan serta mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan secara rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryaningtyas, Aurilia T (2013) Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 15 No.1.
- Bahram Abadi M, Darre I, Azhdari, G. (2013). The relationship between job involvement, responsibility and emotional analysis with job satisfaction, *Journal of Counseling and Psychotherapy*. Vol. 3.No. 4. Pp: 5-24.
- Ching-Sheue FU. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. Vol. 14. No. 3. P: 146.
- Djastuti, Indi (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*.

- Eka (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No.1.*
- Fakri, Mahendra (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indayani Nurul (2012) Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol. 10, No. 2.
- Irawan, Bambang (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda.*
- Isnain, Moh. (2013). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna. *E-jurnal katalogis. 1 (1). h:104-113.*
- Kurniasari, Devi (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 2.*
- Kurniati, Wildan dan Kuswinarmo. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. Sapta Pusaka Graha Nusantara (SPGN) Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 2 (1) 1 –9.*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: rafika ADITAMA.
- Mustafa (2015). Analisis Kinerja Sumber Daya Aparatur Pada Uptd Balai Pengawasan Dan Pengendalian Mutu Barang Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen.*

- Pangarso, Astadi (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja* Volume 19, No.1, Hal. 172-191.
- Potu Aurelia (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.1, No. 4.*
- Prihantono, Mursidi (2015) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17, No. 1a.*
- Rahmawanti, Swasto, Prasetya (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang Vol. 8 No.2.*
- Saxena, S. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business. Vol. 4. No. 1. P: 30.*
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2013). *Metodologi Penelitian.* Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for Business.* Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: BPF Universitas Gajah Mada.
- Sofyan Diana K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Jurusan Teknik Industri Universitas Malikul saleh Vol. 2, No. 1.*
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani (2014). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform, 2014, 2 (3): 1624-1636.*
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Untari (2014) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Warongan, J.B. (2014) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol.2 No.4*.
- Wicaksono, Teguh (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin). *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin*.
- Widiaswari, Roro Rukmini. (2013). Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 1 (3) 18 – 29*.
- Winanti, Marliana B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Informatika Universitas Komputer Indonesia. Vol. 7, No. 2*.
- Yudiatmaja, Fridayana (2014) *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun*. Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- Yulius, Saka (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.
- Yusriadi (2015) Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Malikussaleh. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh*.