

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEBIJAKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MEDCO ENERGI INTERNASIONAL TBK
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

AGUS SURJANA
NIM: 2012521396

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2016**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Agus Surjana

Nim : 2012521396

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang Saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 6 Agustus 2016

Agus Surjana

NIM: 2012521396

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AGUS SURJANA
NIM : 2012521396
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pemutusan Hubungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Medco Energi Internasional
Tbk Jakarta

Jakarta, 6 Agustus 2016

Dosen pembimbing,

Drs. M. As'ari, MM

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEBIJAKAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDCO
ENERGI INTERNASIONAL TBK JAKARTA**



AGUS SURJANA
NIM: 2012521396

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Kamis tanggal 8 bulan September tahun 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Prodi Studi Manajemen

1. Drs. M. As'ari, MM
Ketua

Tanggal: 8 September 2016

2. Y.I. Gunawan, SE, MM
Anggota

Tanggal: 8 September 2016

3. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Anggota

Tanggal: 8 September 2016

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM
Tanggal: 8 September 2016

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) apakah lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta, dan 2). Faktor yang paling signifikan berpengaruh antara lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Medco Energi Internasional Tbk.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta sebanyak 230 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10% maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu 70. Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis koefisien determinan (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai probabilitas dimana faktor lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor kebijakan pemutusan hubungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Dari hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variable yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung masing-masing variable, dimana t_{hitung} pemutusan hubungan kerja (8,237) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} lingkungan kerja (2,080).

Kata kunci :

Lingkungan kerja, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

This study attempts to know: 1) whether work environment and policies working termination have leverage of the performance of employees at PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta, and 2) Factors the most significant influential between work environment and policies working termination of the performance of an employee of PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta.

Population in this research is the total number of an employee of PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta as much as 230 people. Of this population will be drawn sample to be used in this study as respondents. Technique the sample collection in this research using simple random sampling. With using formulas slovin with the margin error 10% we can see the sample of the that is 70. The method of analysis that used by writer is regression analysis linear multiple and analysis the coefficients determinan (R).

Research results show that the: 1) The results of analysis of the factors that influences the performance employee showed that environment factors work are real impact on performance employee who in show of the value of the probability where factors work environment influential in significant impact on of employee performance, while factors policy working termination having influence in significant impact on of employee performance. 2) From the results of analyses of the factors that affect employee performance, seems that between both of variable analyzed, hance the most dominant influence employee performance is of variable working environment. This was evidenced by the results of reckoning t count each of variable, where t_{count} discontinuance of employment relation (8.237) greater value compared with t_{count} work environment (2.080).

Keywords:

Work environment, The termination of employment

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDCO ENERGI INTERNASIONAL TBK JAKARTA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. M. As'ari, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT. Medco Energi Internasional Tbk yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Keuangan.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan

manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 6 Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematis Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja	7
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan	9
2.1.3. Lingkungan Kerja	10

2.1.4.	Jenis Lingkungan Kerja	11
2.1.5.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
2.1.6.	Pemutusan Hubungan Kerja	15
2.1.7.	Persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja	17
2.1.8.	Sifat Pemutusan Hubungan Kerja	18
2.1.9.	Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja	19
2.1.10.	Permasalahan dan Penyelesaian Dalam PHK	23
2.1.10.1.	Masalah dalam PHK	23
2.1.10.2.	Penyelesaian Masalah Dalam PHK	25
2.2.	Penelitian Terdahulu	26
2.2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu	28
2.3.	Kerangka Pemikiran	29
2.3.1.	Tabel Kerangka Pemikiran	30

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Lokasi Penelitian	31
3.2.	Jenis dan Sumber Data	31
3.2.1.	Jenis Data	31
3.2.2.	Sumber Data	31
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.	Populasi dan Sampel	32
3.5.	Instrumen Penelitian	33
3.6.	Metode Penelitian	35
3.7.	Operasional Variable	37

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Objek Penelitian	39
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2.	Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan	42
4.1.3.	Struktur Organisasi	43
4.1.4.	Karakteristik Responden	43
4.1.4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
4.1.4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir ..	46
4.1.4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
4.1.4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kawin	47
4.2.	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan	
4.2.1.	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	48
4.2.2.	Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan PHK	50
4.2.3.	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	52
4.3.	Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.4.	Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.5.	Uji t	56
4.6.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	57
4.7.	Penilaian Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja	58

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	59
5.2.	Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

61

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	47
Tabel 6. Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja	49
Tabel 7. Tanggapan Responden mengenai Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja	50
Tabel 8. Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan	52
Tabel 9. Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	54
Tabel 10. Hasil Perhitungan Koefisien Determinan	55
Tabel 11. Hasil perhitungan secara parsial pengaruh dari kedua variable independen Terhadap kinerja karyawan	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 2. Struktur Organisasi	43

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia mejadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap

berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan status kerja karyawan baik yang kontrak maupun yang permanen. Status kerja merupakan suatu kejelasan bagi setiap karyawannya serta jaminan dan tunjangan yang di dapat untuk pekerja, kondisi tersebut harus diperoleh karyawan dengan baik. Penggantungan status sangat berdampak negatif untuk karyawan, dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Efisiensi SDM suatu perusahaan memang sewaktu-waktu terjadi ketika perusahaan mengalami penurunan dalam hal produksi dan harga penjualan, sehingga hal tersebut harus dilakukan perusahaan guna menstabilkan neraca perusahaan. Ketika perusahaan tidak memberikan kejelasan tentang bagaimana masa depan karyawan mengenai pekerjaannya, secara otomatis akan menimbulkan dampak negatif bagi kinerja karyawan.

Selain efisiensi SDM, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, teman dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktifitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak

nyaman, panas, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawannya. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, suara music dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta yang merupakan perusahaan bergerak dibidang Oil&Gas. Kegiatan yang dilakukan PT. Medco Energi Internasional Tbk adalah produksi dan eksplorasi Oil&Gas, menaungi anak – anak perusahaan, melaporkan keuangan ke OJK, melaporkan segala hasil produksi Oil&Gas ke SKK migas, dan menjalin kerja sama dengan kontraktor penunjang. Pada PT. Medco Energi Internasional Tbk sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir perampangan SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi perampangan SDM sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Medco Energi Internasional Tbk dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan yang letaknya di bassmen dengan kondisi udara yang kurang baik, sirkulasi udara tidak berputar, dekat parkir mobil, dan

berdekatan dengan gudang – gudang merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPT. MEDCO ENERGI INTERNASIONAL TBK JAKARTA”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan di teliti adalah lingkungan kerja yang berada di kantor MedcoEnergi lantai B2 dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi efesiensi SDM yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk ?
2. Apakah kebijakan pemutusan hubungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Medco Energi InternasionalTbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Medco Energi Internasional

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Medco Energi Internasional Tbk dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kebijakan pemutusan hubungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk.

3. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pemutusan hubungan kerjaserta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematis Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan di susun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

Bab satu yaitu pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab dua yaitu landasan teori mengenai lingkungan kerja, pemutusan hubungan kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antara variable, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab tiga yaitu membahas metodologi penelitian yang berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variable dan desain penelitian, instrument penelitian, defenisi operasional variable, serta metode analisis.

Bab empat yaitu menjabarkan gambaran perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi. Hasil analisis dan pembahasan yang berisi analisis karakteristik responden, analisis tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, analisis pengaruh lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengujian hipotesis.

Bab lima yaitu penutup menjelaskan tentang simpulan, saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti : kualitas, efisiensi, dan criteria efektivitas kerja lainnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggungjawab yang diembankan kepada para pegawai. Pengertian kinerja sesuai kamus besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Nawawi (2005:63) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang di capai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, mendapat bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001), bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1997), menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor Individu meliputi : kemampuan, ketrampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sesuai dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila :

- a) Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b) Kesiediaan untuk bekerja.
- c) Lingkungan kerja yang mendukung.
- d) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.\

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut :

a) Kualitas Kerja

Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c) Kreatifitas kerja

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien.

d) Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

2.1.3.Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri

sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

Nitisemito (2004:8), menyatakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2008:16), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

2.1.4. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Cahaya atau penerangan

Penerangan (cahaya) sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan

membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif baik karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja di ukur melalui indicator sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan didalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan

kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran dalam bekerja.

2.1.6. Pemutusan Hubungan Kerja

Secara juridis, hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan perusahaan terjadi setelah ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang bersangkutan. Selama perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak, selama itu pula hubungan kerja tetap ada, namun pemutusan hubungan kerja masih mengikat kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja sering tidak dapat dielakkan dan ini disebabkan oleh keinginan perusahaan atau dapat pula karena keinginan pegawai. Pemutusan hubungan kerja baik karena keinginan pegawai maupun perusahaan tidak boleh dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Untuk memperoleh gambaran pemutusan hubungan kerja yang lebih jelas berikut ini disampaikan definisi :

Menurut Manullang (2001:195), pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut Susilo Martoyo (2000:199), pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian berarti lepasnya hubungan kerja secara resmi dari satu kesatuan atau organisasi dimana mereka bekerja.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2001:305), pemutusan hubungan kerja adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut sudah tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perampangan SDM dari suatu perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaan tidak ada hubungan lagi. Perampangan SDM tidak dapat dilaksanakan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini dikarenakan telah diatur oleh undang – undang dan memberikan resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan perampangan pada karyawannya.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjakan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Ashar Sunyoto, 2001, h.380).

Perampangan SDM memang membuat banyak karyawan stres karena ketidakjelasan status mereka. Sehingga membuat kinerja kerja mereka menjadi terganggu dan tidak maksimal. Sebenarnya stress kerja tidak membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stress menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan

kekuatan positif. Stress diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stress kerja dapat menimbulkan efek yang negative. Stress dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Ashar Sunyoto, 2001, h.371, 374).

2.1.7.Persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Manullang (2001:196) syarat-syarat PHK dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tenggang Waktu Pemberhentian

Seorang karyawan tidak boleh diputuskan begitu saja hubungan kerjanya dengan cara mendadak. Pemberhentian harus diberitahukan paling sedikit satu bulan sebelumnya, sebaliknya apabila pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, maka karyawan tersebut tidak boleh mengajukan secara mendadak, melainkan paling sedikit satu bulan sebelumnya harus diajukan kepada pimpinan perusahaan.

2. Izin dan Saat Pemberhentian

Mengingat pemutusan hubungan kerja tersebut apabila meluas dapat menimbulkan masalah ketenagakerjaan, maka pemutusan suatu hubungan kerja harus terlebih dahulu dimintakan izin kepada instansi pemerintah yang berwenang.

3. Alasan pemberhentian

A. Karena keinginan perusahaan

1. Tidak cakap dalam masa percobaan
2. Kemangkiran dan ketidakcakapan

3. Penahanan karyawan oleh alat negara
4. Sakit yang berkepanjangan
5. Usia lanjut dan pengurangan tenaga kerja

B. Karena keinginan karyawan

1. Ketidaktepatan pemberian tugas
2. Menolak pimpinan baru
3. Sebab-sebab lainnya

2.1.8. Sifat Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, tidaklah mutlak berada pada tangan manajer perusahaan. Tetapi harus mengikuti dan berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berwenang.

Sebenarnya proses pemutusan hubungan kerja sangat bergantung pada sifat pemutusan hubungan kerja. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:307) berdasarkan sifatnya pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi :

1. Pemutusan Hubungan Kerja secara Hormat

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi karena hal berikut :

- a. Keinginan tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Telah mencapai batas waktu kontrak kerja
- c. Terjadi perekrutan tenaga kerja baru
- d. Tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia

2. Pemutusan Hubungan kerja sementara

Pemutusan hubungan kerja sementara antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi manakala tenaga kerja yang bersangkutan dikenakan tahanan sementara oleh yang berwenang karena diduga melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan.

3. Pemutusan Kerja Dengan tidak Hormat

Pemutusan kerja dengan tidak hormat dikatakan pemutusan hubungan kerja tanpa kompromi.

Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat secara terpaksa harus dilakukan oleh manajemen, karena hal-hal berikut :

- a. Tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja bersama.
- b. Bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan dalam kuantum besar maupun kecil.
- c. Tenaga kerja yang bersangkutan dinyatakan melakukan tindak pidana.
- d. Kemangkiran yang terus dilakukan dan telah diperingatkan beberapa kali oleh manajemen.

2.1.9. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja

Baik pengusaha maupun pekerja mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. Tetapi PHK yang dilakukan oleh pekerja umumnya tidak terlalu banyak dipersoalkan, yang paling banyak disorot adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha. Berdasarkan hal tersebut

maka menurut Libertur Jehani (2006:29) pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 bagian :

A. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

1. PHK karena pelanggaran atau kesalahan berat

Undang-undang membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan PHK, yang termasuk dalam kesalahan berat adalah untuk kondisi berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau peenggelapan barang atau uang milik perusahaan.
- b. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkotika dilingkungan kerja.
- c. Menyerang atau menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

Untuk membuktikan itu pengusaha wajib menunjukkan bukti, yaitu :

- a. Pekerja tertangkap tangan saat melakukan pelanggaran
- b. Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang dalam perusahaan dan didukung oleh beberapa orang saksi.

2. PHK karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun pekerja bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

3. PHK karena perusahaan jatuh Pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK pekerja dengan syarat setiap pekerja yang di-PHK diberikan uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

4. PHK karena mangkir

Alasan lain untuk mem-PHK pekerja adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Naming ada kewajiban pengusaha selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja tersebut.

5. PHK karena perubahan kepemilikan atau perubahan status

Bila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja.

B. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

PHK oleh pekerja dapat memperoleh kompensasi apabila pengakhiran hubungan kerja tersebut sesuai dengan prosedur yang ditetapkan UU ketenagakerjaan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan.

1. PHK karena pengusaha melakukan kesalahan kepada pekerja

Alasan-alasan yang dapat diajukan oleh pekerja untuk PHK tersebut adalah bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- b. Tidak membayar upah tepat pada waktu sesuai yang disepakati selama tiga bulan berturut-turut
- c. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja

2. PHK karena pekerja mengundurkan diri

Kepada pekerja yang mengundurkan diri dapat memperoleh kompensasi PHK berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Untuk mendapatkan hak tersebut maka pekerja bersangkutan wajib menyampaikan permohonan PHK secara tertulis kepada pengusaha satu bulan sebelum mengundurkan diri.

C. Pemutusan hubungan kerja bukan atas kehendak pengusaha dan pekerja

Ada beberapa jenis PHK yang terjadi bukan atas kehendak pengusaha atau pekerja tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan atau karena telah disepakati dalam perjanjian kerja.

1. PHK karena pekerja meninggal dunia

Jika seorang pekerja meninggal dunia, hubungan kerja putus dengan sendirinya dan ahli waris berhak mendapat uang kompensasi berupa uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

2. PHK karena pekerja memasuki masa pensiun

PHK dapat terjadi juga karena pekerja memasuki masa pensiun, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, diantaranya :

- a. Apabila pekerja bersangkutan memasuki masa pensiun dan pengusaha telah mengikutsertakan pekerja tersebut pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

- b. PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
3. PHK karena berakhirnya kontrak
PHK yang terjadi karena berakhirnya kontrak kerja untuk perjanjian kerja waktu tertentu maka berhak mendapatkan kompensasi PHK sesuai ketentuan.

2.1.10. Permasalahan dan Penyelesaian Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

2.1.10.1. Masalah Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan hakekatnya terdiri dari kumpulan orang-orang dan alat-alat produksi lainnya. Orang-orang yang bekerja dalam perusahaan bisa berada dalam posisi pimpinan, maupun posisi bawahan. Mereka yang bekerja pada perusahaan menginginkan agar mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan tersebut. Sedangkan pemilik perusahaan mempunyai kepentingan untuk mengembangkan perusahaan. Jadi sebetulnya nampak adanya perbedaan interest dari pihak bawahan dan pihak atasan.

Untuk mengembangkan perusahaan, perlu memperkuat posisi persaingan perusahaan. Persaingan posisi bisa diperkuat apabila perusahaan mampu menguasai pasar. Penguasaan pasar bisa ditempuh antara lain dengan menekan harga dibawah harga perusahaan lain. Penekanan harga hanya dimungkinkan jika dapat menekan harga produksi. Penekanan harga produksi bisa ditempuh dengan menekan biaya tenaga kerja. Sedangkan karyawan menginginkan

agar mereka bisa memperoleh gaji yang tinggi. Inilah perbedaan interest antar dua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Karena perbedaan inilah yang menjadi sebab kemungkinan terjadinya konflik atau masalah antara pihak atasan dengan pihak bawahan tersebut. Meskipun demikian pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara para bawahan sendiri ataupun para atasan sendiri. Bagaimanapun karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan kemungkinan pertentangan selalu ada, karena masing-masing karyawan mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian, dan minat yang berbeda-beda.

Menurut Heidjrachman Husnan dalam buku Manajemen Personalia (2002:231) mengatakan :

“masalah atau konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda”.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik atau masalah dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang tidak terhindarkan dan bahkan diperlukan. Permasalahan ini umumnya mengakibatkan perselisihan yang terjadi antara pihak-pihak dalam sebuah perusahaan, dalam dunia kerja disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Perselisihan hubungan industrial dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.

Perselisihan hubungan industrial ini terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja. Sedangkan perselisihan yang paling sering terjadi adalah perselisihan karena pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK biasanya lebih baik daripada

membiarkan orang dengan prestasi kerja yang jelek tetap bekerja. Dalam praktik PHK dapat dilakukan salah satu pihak baik pengusaha/atasan maupun pekerja/bawahan. Secara singkat dapat dijelaskan bahwa perselisihan PHK menyangkut :

1. Perusahaan yang berbadan hukum
2. Perusahaan yang bukan atau belum berbadan hukum
3. Perusahaan milik persekutuan

Meskipun perselisihan sering merugikan tetapi tidak bisa diingkari bahwa masalah, konflik atau perselisihan sendiri sering pula membuat organisasi bisa beroperasi dengan lebih efektif. Yang penting adalah perilaku konflik sedapat mungkin dihilangkan apabila timbul, maka dalam hal ini konflik bukanlah merupakan hal yang harus ditekan. Tetapi lebih ditekankan pengelolaan konflik tersebut. Dengan kata lain mencoba meminimumkan aspek-aspek yang merugikan dan memaksimalkan aspek-aspek yang menguntungkan.

2.1.10.2 Penyelesaian Permasalahan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Metode yang sering digunakan untuk menangani konflik adalah dengan cara mengurangi atau menyelesaikan konflik. Untuk metode pengurangan konflik, salah satu cara yang efektif adalah dengan mendinginkan persoalan terlebih dahulu. Meskipun demikian cara semacam ini sebenarnya belum tentu menyentuh persoalan yang sebenarnya.

Sedangkan metode penyelesaian konflik dengan menemukan dasar ditengah dua pihak yang beroperasi. Cara ini lebih memperkecil kemungkinan untuk timbulnya permusuhan yang terpendam dari dua pihak yang bermusuhan. Meskipun demikian, dipandang dari pertimbangan

organisasi, pemecahan ini bukanlah cara yang terbaik, karena tidak membuat penyelesaian yang terbaik pula bagi organisasi.

Pihak-pihak yang bertentangan bersama-sama mencoba memecahkan masalahnya, dan bukan hanya mencoba menekan konflik atau berkompromi. Meskipun hal ini adalah yang terbaik bagi organisasi, dalam praktiknya sering sulit tercapai secara memuaskan karena kurang adanya kemauan yang sungguh-sungguh dan jujur untuk memecahkan persoalan yang menimbulkan perselisihan.

Sebenarnya konflik haruslah diselesaikan pada saat seawal mungkin. Secara garis besar prosedur penyelesaian perselisihan adalah sebagai berikut :

1. Apabila terjadi perselisihan maka di usahakan untuk diselesaikan secara damai.
2. Apabila dalam perundingan oleh pihak-pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, maka perselisihan bisa juga diajukan ke Pegawai Kantor Tenaga Kerja.
3. Apabila pegawai tidak bisa menyelesaikan, maka perselisihan bisa diajukan ke dewan pemisah atau kepala panitian Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D).
4. Perselisihan ini bisa diajukan ke P4D apabila salah satu pihak yang berselisih menghendakinya.
5. Perselisihan ini juga bisa diselesaikan oleh Dewan Arbitrase.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variable yang akan diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang dilakukan Fitri Rahmawati (2011) yang melakukan penelitian dengan judul *Keselamatan*

Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh nyata lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi baik secara parsial maupun secara serempak. Dan diketahui variable bebas (lingkungan kerja) dalam bentuk ventilasi atau pertukaran udara sebesar 2,074 dan variable (x5) yaitu music mempunyai pengaruh nilai sebesar terhitung 2,353 dan t-tabel sebesar 2,074 (Nur Hadi:2009) hasil penelitian ini pada dasarnya di titik beratkan pada masalah produktivitas khususnya untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja disini yang dimaksud meliputi: kebersihan penerangan ventilasi, pewarnaan music, kebisingan dan keamanan. Dari hasil analisis dengan menggunakan uji regresi berganda maka dapat diperoleh pengaruh yang paling besar antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PG Gatoel adalah pada variable (x2) penerangan karena mempunyai nilai variable sebesar 0,480 yang artinya apabila penerangan naik satu-satunya maka produktivitas naik sebesar 0,840 dengan menganggap variable lainnya tetap.

Septina Mukaromah (2009) UIN Malang yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV Codo Wajak Malang”. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV Wajak Malang tersebut.

Sri Indra Rini (2006) UIN Malang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tingkat Penghasilan Terhadap Peningkatan Produktivitas”. Hasil penelitian dengan menggunakan korelasi produk moment dihasilkan korelasi yang signifikan.

Tabel 2.2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fitri Rahmawati (2011)	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Model analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh nyata lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi baik secara parsial maupun secara serempak, pada dasarnya dititik beratkan pada masalah produktivitas khususnya untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Septina Mukaromah (2009)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada CV Codo Wajak Malang	Model analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV Codo Wajak Malang
3	Sri Indah Rini (2006)	Pengaruh lingkungan kerja dan tingkat penghasilan terhadap peningkatan produktivitas	Penelitian ini menggunakan korelasi produk moment dan survey bahwa tingkat penghasilan	Dengan menggunakan korelasi produk moment dihasilkan korelasi yang signifikan.

2.3. Kerangka Pemikiran

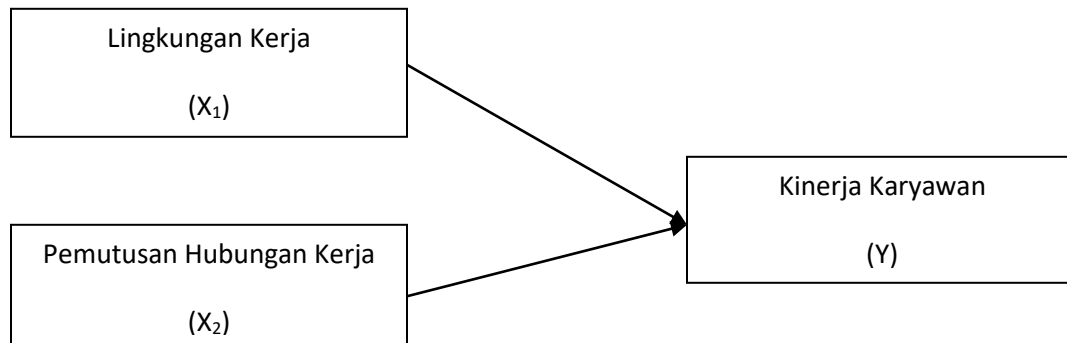
Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Karena lingkungan kerja dan pemutusan hubungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu. Bisa jadi karena pekerja melakukan kesalahan, atau tuntutan perusahaan yang harus melakukannya.

Berpijak dari pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :

Gambar 2.3.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2011

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penetapan daerah penelitian ini dilakukan di Kota Jakarta tepatnya pada PT. Medco energi Internasional Tbk yang berlokasi di jalan Jend.Sudirman kawasan SCBD kav.52-53 Jakarta. Dengan pertimbangan memudahkan penulis mengumpulkan data, sekaligus tempat penulis bekerja.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b) Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu di analisis.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

- b) Data Sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung objek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan Tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.
3. Kuesioner, yaitu dilakukan dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah seluruh karyawan PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta sebanyak 230 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel random sampling. Metode ini digunakan karena

objek yang di teliti tidak terlalu besar. Ukuran sampel yang dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus slovin (Umar, 2003:146) :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir

Dengan menggunakan rumus Slovin di atas maka dapat diketahui jumlah sampel minimal, yaitu :

$$n = \frac{230}{1+(230)(0,10)^2}$$
$$n = \frac{230}{3,3} = 69,69 = 70$$

Jadi, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden.

3.5. Instrumen Penelitian

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang meliputi variable (1) kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja, (3) kebijakan PHK pada PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta.

Instrument penelitian ini disusun dari indikator kinerja, lingkungan kerja, dan kebijakan PHK yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variable yang diukur.

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a) Jawaban sangat baik diberi bobot 5
- b) Jawaban baik diberi bobot 4
- c) Jawaban cukup baik diberi bobot 3
- d) Jawaban tidak baik diberi bobot 2
- e) Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1

Nilai rata-rata dari masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden di kelompokkan ke dalam range. Penentuan range dilakukan dengan cara dimana skor tertinggi dari tiap pertanyaan adalah skor 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, maka :

$$\text{Skor tertinggi} = 70 \times 5 = 350$$

$$\text{Skor terendah} = 70 \times 1 = 70$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey} = \frac{350-70}{5} = 56$$

Range skor :

$$70 - 126 = \text{sangat rendah}$$

127 – 182 = rendah

183 – 238 = cukup rendah

239 – 294 = tinggi

295 – 350 = sangat tinggi

3.6. Metode Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variable lingkungan kerja dan kebijakan PHK terhadap kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta. Adapun fomulasi regresi linear berganda yang digunakan, adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = kriteria atau variable responden (variable tergantung)

b₀= konstanta

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = kebijakan PHK

b₁ = koefisien predictor 1 dan 2

selanjutnya nilai b_0 , b_1 , b_2 dihitung dengan menyelesaikan persamaan simultan menggunakan program SPSS.

b) Koefisien determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependennya. Nilai koefisien determinan (R^2) yang mendekati satu berarti variable-variable independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen (Ghozali, 2009).

c) Uji – t

Uji – t atau dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable lingkungan kerja (X_1) dan kebijakan PHK (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan tertentu. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

3.7. Operasional Variable

1. Variable Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2000:67). Indikator kinerja (Y) meliputi : (1) kualitas pekerjaan, (2) kemampuan dalam mengambil inisiatif, (3) tanggung jawab dalam pekerjaan, (4) kehadiran dan ketepatan waktu, (5) kerjasama dengan rekan kerja.

2. Variable Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban

(Nitisemiti, 2000:183). Adapun indikator lingkungan kerja (X_1) dalam penelitian ini antara lain : (1) kebersihan tempat kerja, (2) penerangan dan pencahayaan yang memadai, (3) suhu udara ditempat kerja, (4) kelengkapan dan pengaturan fasilitas peralatan kerja, (5) tingkat kebisingan lingkungan kerja, (6) keamanan lingkungan kerja, (7) hubungan karyawan dengan pimpinan dan dengan karyawan lainnya.

3. Variable Kebijakan PHK

Definisi pemutusan hubungan kerja adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut sudah tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan (Siswanto Sastrohadiwiryo 2003:305). Adapun indikator kebijakan pemutusan hubungan kerja (X_2) dalam penelitian ini antara lain : (1) keinginan tenaga kerja yang bersangkutan, (2) telah mencapai batas waktu kontrak kerja, (3) terjadi perekrutan tenaga kerja baru, (4) tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia, (5) kondisi perusahaan sedang tidak stabil.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Medco Energi Internasional Tbk didirikan pada 9 Juni 1980 berdasarkan hukum Republik Indonesia. Nama Perseroan telah berubah tiga kali, dari PT Meta Epsi Pribumi Drilling Company pada saat awal pendiriannya (1980) menjadi PT Medco Energi Corporation sebelum penawaran perdana saham ke Publik di tahun 1994 dan terakhir berubah menjadi PT Medco Energi Internasional Tbk pada tahun 2000, sebagai tindak lanjut dari selesainya restrukturisasi hutang pada akhir tahun 1999. Perseroan memulai usahanya sebagai perusahaan penyedia jasa anjungan pemboran dan merupakan kontraktor pemboran swasta Indonesia pertama. Di usianya yang mencapai 30 tahun, MedcoEnergi telah tumbuh menjadi kelompok usaha berkantor pusat di Indonesia, dan bergerak di sector energy terpadu dengan focus pada kegiatan usaha Eksplorasi dan Produksi Minyak dan Gas, ketenagalistrikan dan Industri Hilir. Dalam perjalanan selama tiga dasawarsa, MedcoEnergi membuktikan keunggulannya melalui komitmennya untuk senantiasa mendukung strategi Pemerintah dalam memenuhi kebutuhan energy nasional yang terus meningkat saat ini maupun di masa depan. Hal ini dicapai melalui pengelolaan usahanya secara bertanggung jawab, dan senantiasa berupaya meningkatkan nilai Perseroan serta memberikan imbal hasil yang kompetitif bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Pendirian unit incubator Usaha Baru sejak tahun 2008 telah memungkinkan

Perseroan untuk mempertahankan komitmennya sekaligus meraih peluang pertumbuhan baru di sector energy.

Perkembangan MedcoEnergi hingga saat ini tidak terlapas dari usaha yang di rintis pertama kali oleh sang pendiri MedcoEnergi bernama Arifin Panigoro, bekerja sama dengan rekannya bernama Hertriono Kartowisastro. Dia mulai menggeluti jasa pengeboran minyak dan gas. Eksplorasi serta produksi minyak dan gas mulai dilakukan ketika perusahaan mengakuisisi Tesoro yang berbasis di Kalimantan Timur pada tahun 1992. Selain itu perusahaan juga mengakuisisi 100% saham PT Stanvac Indonesia dari Exxon dan Mobil Oil pada tahun 1995. Selanjutnya perusahaan berhasil melakukan penawaran umum perdana pada tahun 1994 untuk memperluas bisnis perusahaan hingga merambah industry kimia. Sejak tahun 1997 perusahaan juga berhasil menjalin kerjasama dengan Pertamina. Dalam kerjasama tersebut dihasilkan sebuah perjanjian Manajemen Operasi bersama yang di tanda tangani bersama dengan kesepakatan pengoperasian pabrik methanol milik Pertamina yang ada di Pulau Bunyu, Kalimantan Timur.

MedcoEnergi terus berupaya menciptakan inovasi-inovasi terbaru dalam mengembangkan bisnisnya. Pada tahun 2004, MedcoEnergi semakin memperluas kegiatan hulu minyak dan gas perusahaan dengan mengakuisisi 100% saham milik perusahaan minyak dan gas Australia yang telah beroperasi di Amerika Serikat, Timur Tengah dan Asia Tenggara, termasuk Indonesia yakni Novus Petroleum Ltd. Di tahun yang sama, MedcoEnergi juga mulai mengoperasikan pabrik LPG. Saat ini perusahaan telah menjelma menjadi perusahaan energy ter-integritas di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan keterlibatan perusahaan dalam bisnis eksplorasi dan produksi minyak dan gas, jasa pengeboran, produksi methanol dan LPG serta yang terbaru yakni pembangkit tenaga listrik. Perusahaan juga di bantu dengan lebih dari 6.000 personel yang

menangani berbagai aktivitas operasional di seluruh dunia, yakni Indonesia, Amerika Serikat, Libia, Yaman, Kamboja, Oman dan Tunisia. Selain itu anak perusahaan telah mengoperasikan 8 anjungan pengeboran darat dan 7 anjungan pengeboran lepas pantai serta 2 anjungan perairan dalam dari jenis jack-up. Dengan tekad dan semangat yang keras, ke depannya perusahaan ingin selalu menjadi perusahaan energy terkemuka di kawasan Asia Pasifik.

Sejarah Perjalanan PT. Medco Energi Internasional Tbk :

a. Tahun 1980

Didirikan dengan nama PT. Meta Epsi Pribumi Drilling Company.

b. Tahun 1994

Penawaran saham pertama MedcoEnergi di Bursa Efek Jakarta.

c. Tahun 1995

Mengambil alih 100% saham PT. Stanvac Indonesia dari Exxon Mobile.

d. Tahun 1996

Penemuan lapangan minyak dengan cadangan yang besar di Kaji, Sumatra Selatan.

e. Tahun 1997

Memulai bisnis Hilir dengan pengoperasian kilang Methanol di Pulau Bunyu milik PT.

Pertamina selama 20 tahun.

f. Tahun 2005

Mendapatkan kontrak EPSA IV untuk Area 47 Libia.

g. Tahun 2006

Mendapatkan kontrak jasa untuk lapangan Karim Small Fields (KSF) di Oman dari PDO (Shell).

h. Tahun 2009

Mendapatkan persetujuan Production Sharing Agreement (IPSA) dari pemerintah Yaman untuk Blok 82 dan 83.

i. Tahun 2010

Memperoleh perpanjangan kontrak selama 20 tahun untuk 3 kontrak PSC di Indonesia yaitu Blok A, South Sumatra dan Bawean.

j. Tahun 2011

Memperoleh persetujuan Komersialisasi Area 47 Libya, setelah penyelesaian program eksplorasi dengan tingkat keberhasilan 90%.

k. Tahun 2012

Mengakuisisi 25% hak partisipasi di Blok 9 Malik, Yaman.

l. Tahun 2013

Pertukaran Asset (Swap) Bangkanai dengan Simenggaris dan Bengara.

4.1.2. Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan

Menjadi perusahaan Energi pilihan bagi investor, pemegang saham, mitra kerja, karyawan, serta masyarakat umum merupakan VISI MedcoEnergi. Visi ini hanya dapat dicapai apabila MISI MedcoEnergi untuk membangun sumber daya energy menjadi portofolio investasi yang menguntungkan dilakukan dengan benar dan bertanggung jawab.

Adalah tantangan bagi kami untuk mewujudkan misi ini dan memastikan setiap proyek terlaksana tepat waktu sesuai standar tertinggi tata kelola perusahaan yang baik dan keselamatan. Di samping itu, kami berdedikasi terhadap perlindungan dan pelestarian lingkungan serta implementasi program tanggung jawab social perusahaan yang efektif dan

berkesinambungan. Kami menyebut tantangan tersebut dengan terus berkomitmen untuk mengedepankan TATA NILAI kami yaitu :

1) *Profesional*

Semua karyawan wajib berperilaku professional, antara lain dengan cara :

- a) Kompeten dalam bidangnya
- b) Memiliki semangat juara
- c) Senantiasa berupaya meningkatkan kemampuan diri
- d) Memiliki kemampuan professional dan mengetahui batas kemampuan diri

2) *Etis*

Semua karyawan wajib berperilaku etis, antara lain dengan cara :

- a) Menjalankan usaha secara adil dengan integritas moral yang tinggi
- b) Menerapkan standar etika tertinggi setiap saat
- c) Memahami dan menaati etika Perseroan dan kebijakan Tata kelola Perusahaan yang baik

3) *Terbuka*

Semua karyawan wajib berupaya memajukan transparansi, antara lain dengan cara :

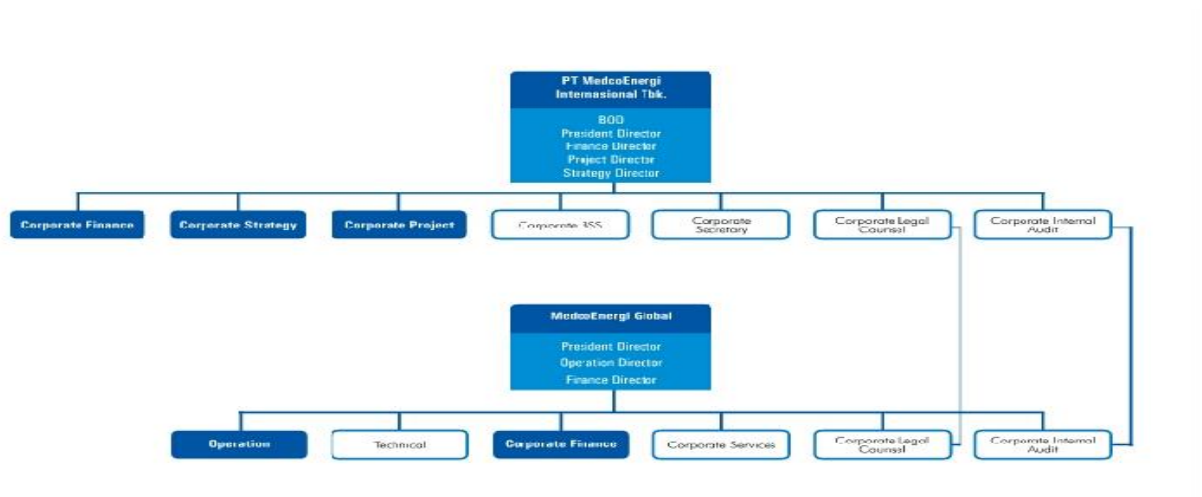
- a) Mendorong informalitas dan keterbukaan dalam komunikasi semua tingkatan
- b) Membangun suasana saling percaya di antara karyawan dan manajemen MedcoEnergi
- c) Saling menghormati, berfikiran terbuka dan memiliki etika kerja yang tinggi

4) *Inovatif*

Semua karyawan wajib memelihara semangat inovasi, antara lain dengan cara :

- a) Membangun budaya selalu ingin lebih maju
- b) Senantiasa mencari solusi inovatif demi meraih hasil yang lebih baik, lebih aman, lebih murah, dan lebih cepat
- c) Memiliki kematangan intelektual

4.1.3. Struktur Organisasi



gambar 4.1.3. Struktur Organisasi

Gambar di atas menunjukkan struktur di PT. Medco Energi Internasional Tbk.

4.1.4. Karakteristik Responden

Masalah kinerja perusahaan dalam pengelolaan unit usaha berperan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan peningkatan kinerja perusahaan

akan dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Betapa pentingnya kinerja perusahaan sehingga perlu ditunjang oleh terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagi perusahaan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui variable-variable mana saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan serta variable mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat dalam usaha mendorong peningkatan kinerja karyawan.

PT Medco Energi Internasional adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang oil & gas. Dalam pengelolaan perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan peneliti bermaksud untuk membantu perusahaan melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya faktor lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja.

Dalam melakukan pengelolaan kinerja karyawan, maka yang ditekankan adalah karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, serta status perkawinan. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik responden, disajikan sebagai berikut :

4.1.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur (Tahun)	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
19 – 23	8	11,42
24 – 28	30	42,85
29 – 33	14	20
34 – 38	10	14,3
≥39	8	11,42
	70	100

Sumber : Data primer, tahun 2012

Berdasarkan table di atas, maka dari 70 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa umur antara 19 – 23 tahun sebanyak 8 orang atau 11,42%, kemudian responden yang berumur antara 24 – 28 tahun sebanyak 30 orang atau 42,85%, yang berumur antara 29 – 33 tahun adalah sebanyak 14 orang atau 20%, dan antara 34 – 38 tahun sebanyak 10 orang atau 14,3%, sedangkan yang berumur di atas 39 tahun sebanyak 8 orang atau 11,42%.

4.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	48	68,58
Perempuan	22	31,42
	70	100

Sumber : Data primer, tahun 2012

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dari 70 responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 48 orang atau 68,58% yang berjenis kelamin laki –laki, sedangkan sebanyak 22 orang atau 31,42% sisanya berjenis kelamin perempuan.

4.1.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
SMA	7	10
Diploma	27	38,58
S1	33	47,14
S2	3	4,28
S3	-	-
	70	100

Sumber: Data primer, tahun 2012

Dari tabel 3 diatas, Nampak bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, maka dari 70 responden yang diteliti terdapat 7 orang atau 10% yang berpendidikan SMA, Diploma sebanyak 27 orang atau 38,58%, S1 sebanyak 33 orang atau 47,14%, sedangkan lulusan S2 sebanyak 3 orang atau 4,28%.

4.1.4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
2 – 7 tahun	53	75,71
8 -12 tahun	12	17,14
Diatas 13 tahun	5	7,14
	70	100

Sumber: Data primer, tahun 2012

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 70 responden yang dikumpulkan berdasarkan karakteristik masa kerja, diperoleh bahwa yang bekerja antara 2 – 7 tahun sebanyak 53 orang atau 75,71%, masa kerja antara 8 – 12 tahun sebanyak 12 orang atau 17,14%, dan yang telah bekerja lebih dari 13 tahun adalah sebanyak 5 orang atau 7,14%.

4.1.4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Adapun karakteristik responden berdasarkan status perkawinannya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Status perkawinan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Belum kawin	31	44,29
Sudah kawin	39	55,71
	70	100

Sumber: Data primer, tahun 2012

Berdasarkan karakteristik responden menurut status perkawinan maka dari 70 responden yang diteliti, terdapat sebanyak 31 orang atau 44,29% yang belum kawin, sedangkan yang sudah kawin sebanyak 39 orang atau 55,71%.

4.2. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dengan pentingnya peranan kinerja karyawan, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah faktor lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja.

Untuk lebih jelasnya, akan disajikan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

4.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai faktor lingkungan kerja pada PT Medco Energi Internasional Jakarta, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 6. Tanggapan responden berdasarkan lingkungan kerja

Pernyataan	Pernyataan (X ₁)					Skor
	Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup Baik (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)	
1. Kebersihan di perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja	12 (17,1%)	29 (41,4%)	18 (25,7%)	11 (15,7%)	- -	252
2. Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	3 (4,3%)	23 (32,8%)	30 (42,8%)	12 (17,1%)	- -	223
3. Suhu udara ruang kerja sudah sesuai	8 (11,4%)	30 (42,8%)	25 (35,7%)	7 (10,0%)	- -	249
4. Kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan	8 (11,4%)	19 (27,1%)	32 (45,7%)	11 (15,7%)	- -	202
5. Tingkat kebisingan yang rendah memberikan ketenangan dalam bekerja	7 (10,0%)	35 (50,0%)	27 (38,6%)	1 (1,4%)	- -	249
6. Fasilitas pendukung pekerjaan sudah memadai	3 (4,3%)	35 (50,0%)	31 (44,3%)	1 (1,4%)	- -	250
7. Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat	2 (2,8%)	39 (55,7%)	27 (38,6%)	2 (2,8%)	- -	251
8. Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan	1 (1,4%)	3 (4,3%)	65 (92,8%)	1 (1,4%)	- -	214
9. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	2 (2,8%)	35 (50,0%)	30 (42,8%)	3 (4,3%)	- -	246
10. Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja	- -	32 (45,7%)	33 (47,1%)	5 (7,1%)	- -	237

Rata – rata skor	237,3
------------------	-------

Sumber: Data primer, tahun 2012

Dari hasil tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pada PT Medco Energi Internasional Jakarta sebesar 237,3 berada pada range ke empat (tinggi). Ini berarti karyawan merasa lingkungan kerja pada perusahaan termasuk kategori memuaskan.

Dari tabel di atas tampak bahwa pernyataan suhu udara ruang kerja sudah sesuai memiliki skor terendah yaitu sebesar 202. Hal ini menandakan bahwa karyawan merasa belum puas dengan suhu udara ruang kerjanya. Sedangkan, pernyataan adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan memiliki skor tertinggi yaitu 252. Dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas dengan keadaan tingkat keamanan lingkungan kerjanya.

4.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai faktor kebijakan pemutusan hubungan kerja pada PT. Medco Energi Internasional Jakarta, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 7. Tanggapan responden berdasarkan kebijakan pemutusan hubungan kerja

Pernyataan	Pernyataan (X ₂)					Skor
	Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup Baik (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)	
1. Sudah menjalankan pekerjaan dengan baik	19 (27,1%)	29 (41,4%)	21 (30,0%)	1 (1,4%)	-	276

2. Bertanggung jawab atas pekerjaan	11 (15,7%)	42 (60,0%)	16 (22,8%)	1 (1,4%)	- -	273
3. Prestasi karyawan selalu di nilai dengan teliti dan benar	13 (18,6%)	26 (37,1%)	28 (40,0%)	3 (4,3%)	- -	219
4. Memberikan kesejahteraan tunjangan kepada karyawan	23 (32,8%)	24 (34,3%)	19 (27,1%)	4 (5,7%)	- -	276
5. Disiplin dan datang tepat waktu	9 (12,8%)	25 (35,7%)	29 (41,4%)	7 (10,0%)	- -	246
6. Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	12 (17,1%)	26 (37,1%)	21 (30,0%)	11 (15,7%)	- -	249
7. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan karyawan	9 (12,8%)	22 (31,4%)	26 (37,1%)	11 (15,7%)	2 (2,8%)	235
8. Bekerja sama dalam mengatasi masalah	21 (30,0%)	28 (40,0%)	19 (27,1%)	1 (1,4%)	1 (1,4%)	277
9. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	13 (18,6%)	24 (34,3%)	27 (38,6%)	6 (8,6%)	- -	254
10. Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja	13 (18,6%)	41 (58,6%)	13 (18,6%)	2 (2,8%)	1 (1,4%)	273
Rata – rata skor						257,8

Sumber: Data primer, tahun 2012

Dari hasil tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa tanggapan responden terhadap kebijakan pemutusan hubungan kerja pada PT. Medco Energi Internasional Jakarta sebesar 257,8 berada pada range ke empat (tinggi). Ini berarti karyawan merasa pemutusan hubungan kerja pada perusahaan termasuk kategori memuaskan.

Dari tabel diatas tampak bahwa pernyataan prestasi karyawan selalu di nilai dengan teliti dan benar memiliki skor terendah yaitu 219. Hal ini menandakan bahwa karyawan merasa belum puas dengan penilaian prestasi karyawan. Sedangkan, pernyataan bekerja sama dalam mengatasi masalah memiliki skor tertinggi yaitu 277. Dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas dengan keadaan tingkat kerja sama karyawan.

4.2.3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Dengan pentingnya masalah kinerja karyawan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Jakarta melalui tabel berikut ini:

Tabel 8. Tanggapan responden berdasarkan kinerja karyawan

Pernyataan	Pernyataan (Y)					Skor
	Sangat Baik (5)	Baik (4)	Cukup Baik (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)	
1. Menyelesaikan tugas tepat waktu	19 (27,1%)	40 (57,1%)	2 (2,8%)	-	-	261
2. Memenuhi standar kerja yang ditentukan	20 (28,5%)	39 (55,7%)	11 (15,7%)	-	-	289
3. Bekerja dengan cekatan	10	36	24	-	-	266

dan cepat	(14,9%)	(51,4%)	(34,3%)	-	-	
4. Kesiadaan melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan	18 (25,7%)	22 (31,4%)	25 (35,7%)	5 (7,1%)	-	263
5. Memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan	15 (21,4%)	27 (38,5%)	18 (25,7%)	7 (10,0%)	3 (4,2%)	254
6. Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	22 (31,4%)	34 (48,6%)	14 (20,0%)	-	-	188
7. Melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan	15 (21,4%)	29 (41,4%)	17 (24,3%)	9 (12,8%)	-	260
8. Tepat waktu tiba di kantor	5 (7,1%)	31 (44,3%)	25 (35,7%)	9 (12,8%)	-	242
9. Tidak kesulitan bekerja dengan semua karyawan	19 (27,1%)	27 (38,6%)	20 (28,6%)	4 (5,7%)	-	271
10. Kesiadaan menerima pendapat rekan kerja	18 (25,7%)	41 (58,6%)	11 (15,7%)	-	-	287
Rata – rata skor						258,1

Sumber: Data primer. Tahun 2012

Dari hasil tersebut diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap variable kinerja pada PT. Medco Energi Internasional Jakarta berada pada range ke empat (tinggi) yaitu 258,1. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Medco Energi Internasional Jakarta dalam kategori memuaskan.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur dan menguji pengaruh faktor-faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya untuk variable lingkungan kerja (X1) dan kebijakan pemutusan hubungan kerja (X2), maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 19. Hasil olahan tersebut di rangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.240	3.626		3.375	.001
X1	.195	.094	.174	2.080	.041
X2	.527	.064	.688	8.237	.000

a. Dependent Variable Y

Dari tabel 9 di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$$Y = 12,240 + 0,195 X_1 + 0,527 X_2$$

$b_0 = 12,240$ artinya jika tidak ada perubahan pada lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja (variable bebas), maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,240 sebagai nilai konstan untuk variable terikat.

$b_1 = 0,195$ artinya setiap penambahan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,195.

$b_2 = 0,527$ artinya setiap penambahan kebijakan pemutusan hubungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kerja karyawan sebesar 0,527.

Hasil analisis regresi dari tabel 9 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana lingkungan kerja bertanda positif, sedangkan kebijakan pemutusan hubungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variable-variable independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen (Ghozali,2009). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel 10:

Tabel 10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.538	2.157

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,552 yang mengindikasikan bahwa sebesar 55,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,8% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.5. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variable bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja. Dengan uji t dapat diperoleh informasi mengenai variable mana yang memiliki pangaruh paling dominan. Secara parsial pengaruh dari kedua variable independen terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.240	3.626		3.375	.001
X1	.195	.094	.174	2.080	.041
X2	.527	.064	.688	8.237	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh dari masing-masing variable lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi lebih $< 0,05$. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variable independen terhadap dependennya sebagaimana terlihat pada tabel 10.

1. Pengaruh variable lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Variable lingkungan kerja dengan $t_{hitung} (2,080) > t_{tabel} (1,667)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variable lingkungan kerja dengan variable kinerja karyawan. Disamping itu nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

2. Pengaruh variable kebijakan pemutusan hubungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Variable kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan $t_{hitung} (8,237) > t_{tabel} (1,667)$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variable kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan variable kinerja karyawan. Disamping itu, nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Jadi berdasarkan pengujian masing-masing variable independen terhadap variable dependen secara parsial terlihat bahwa variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Medco Energi Internasional Jakarta adalah variable kebijakan pemutusan hubungan kerja (X2) dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan variable lingkungan kerja (X1) yaitu $8,237 > 2,080$.

4.6. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

- a) Kebersihan tempat kerja
 - 1. Kebersihan di perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja
- b) Penerangan dan pencahayaan yang memadai
 - 1. Penerangan lampu sudah memadai
- c) Suhu udara ditempat kerja
 - 1. Suhu udara ruangan kerja sudah sesuai
 - 2. Kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan
- d) Kelengkapan dan pengaturan fasilitas peralatan kerja
 - 1. Fasilitas penunjang pekerjaan sudah memadai
 - 2. Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat

4.7. Penilaian Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja

- a) Bekerja dengan baik dan tanggung jawab
 - 1. Sudah melakukan kerja dengan baik
- b) Disiplin dan datang tepat waktu
 - 1. Pegawai sudah disiplin dan tepat waktu
- c) Bekerja sama dalam team
 - 1. Bekerja sama dalam mengatasi masalah sudah baik
 - 2. Berkomunikasi dengan baik
- d) Hubungan antar pegawai
 - 1. Terjalin keharmonisan yang baik
 - 2. Toleransi yang baik

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil yang telah dikemukakan pada bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut, yaitu:

1. Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai probabilitas dimana faktor lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor kebijakan pemutusan hubungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variable yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable kebijakan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} masing-masing variable, dimana nilai t_{hitung} kebijakan pemutusan hubungan kerja (8,237) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} lingkungan kerja (2,080).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran – saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen PT. Medco Energi Internasional Jakarta sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan lingkungan kerja dan kebijakan pemutusan hubungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih baik.
2. Pihak manajemen PT. Medco Energi Internasional Jakarta hendaknya lebih menitikberatkan kebijakan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa kebijakan pemutusan hubungan kerja merupakan variable yang paling berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*
- Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Mathis dan Jackson. 2000. *Definisi Kinerja.*
- Mangkunegara. 2001. *Karakteristik kinerja.*
- Siagian. 2002. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.*
- Anorogo dan Widiyanti. 1993. *Definisi Lingkungan Kerja.*
- Nitisemito. 2004:8. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Alex Nitisemito. 2000. *Lingkungan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Suryadi Perwiro Sentoso. 2001. *Teori Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Manullang. 2001. *Pemutusan Hubungan Kerja.*
- Susilo Martoyo. 2000. *Pemutusan Hubungan Kerja.*
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2001. *Pemutusan Hubungan Kerja.*
- Manullang. 2001. *Syarat-syarat Pemutusan Hubungan Kerja.*

- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Sifat Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Susilo Maryoto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Alex S Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Imam Ghazali. 2009. *Ekometrika teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hani T. Handoko. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE; Yogyakarta.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Malayu S. P Hasibuan. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Bumi Aksara: Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi ke-6, jilid 2. Erlangga: Jakarta.
- Prospektus PT. Medco Energi Internasional Tbk Jakarta.