

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar**

### ***The Influence Of The Work Environment on The Performance Of Employees at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Branch***

**Firda Anas Tasiya<sup>1</sup>, Andi Aslinda<sup>2</sup>, Muh. Rizal S<sup>3</sup>, Muh. Luthfi Siraj<sup>4</sup>**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum,  
Universitas Negeri Makassar

Email : [Firdaanastasiya13@gmail.com](mailto:Firdaanastasiya13@gmail.com)<sup>1</sup>

#### **ABSRTAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui abservasi dan kuisisioner. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu 83 karyawan. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik dengan indikator yang mendukung yakni penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan dan juga hubungan antar karyawan. Kemudian pada kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar, hal ini dibuktikan dari hasil analisis korelasi yang masuk dalam posisi sangat/tinggi.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of the work environment on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Branch. This research uses quantitative research methods. The data collection technique used is through observation and questionnaires. In this study, the sample used in the study was the entire population, namely 83 employees. The results obtained indicate that the results of the descriptive analysis of the work environment variables are in the good category with supporting indicators, namely lighting, air temperature, noise, use of color, space, security and also relationships between employees. Then on employee performance there is a significant influence between the work environment on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Makassar Branch., this is evidenced from the results of the correlation analysis which is in a very/high position.*

**Keywords : Work Environment, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan tersebut dengan bekerja secara maksimal untuk memperoleh keuntungan serta meningkatkan kesejahteraan perusahaan

Mengingat sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting dalam sebuah pelaksanaan perusahaan, maka perlu adanya karyawan yang memiliki keterampilan dan kinerja yang baik serta berkompeten. Menurut (Sinambela & Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu. (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pendapat lain mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunganegara, dalam (Sunuharyo, 2018).

(Sedarmayanti, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun menurut Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) penilaian kinerja perlu dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja perusahaan. Selain itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan kompensasi. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss*, dan bonus menurut (Bintoro & Daryanto, 2017). Sejalan dengan itu (Kasmir, 2016) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan juga sikap (Mangkunegara, 2017).

(Sedarmayanti, 2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pekerja, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun Menurut Nitisemo dalam (Wijaya & Susanty, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Terdapat tujuh indikator pada variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, menurut (Sedarmayanti, 2011) indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan dan hubungan antar karyawan. Adapun jenis – jenis lingkungan kerja menurut (Siagian, 2014) adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Selanjutnya faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual/situasional (Enny W, 2019)

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak. PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar sendiri merupakan salah satu Bank BUMN yang dimiliki oleh Negara. Pangsa pasar Bank BTN yang dulunya hanya terfokus pada pembiayaan perumahan kini telah melebar menjadi bank konvensional yang juga mampu bersaing disektor lain seperti tabungan, deposito, giro maupun pembiayaan usaha kecil menengah.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti didapatkan lingkungan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar belum cukup kondusif. Belum kondusifnya lingkungan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar dapat dilihat dari bagaimana komunikasi para karyawan dengan para atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dimaksud bukanlah terkait dengan bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya, akan tetapi dapat dilihat pada waktu istirahat yang belum cukup efektif untuk melepas penat yang kemudian harus memulai kembali pekerjaannya, adanya ruang kerja yang tidak begitu luas, susana di sekitar yang kurang nyaman dengan adanya faktor kebisingan Jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak pada tingkat kinerja para karyawan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan dengan baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang aman nyaman dan menyenangkan yang mana akan mendorong karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, keberhasilan karyawan dapat diukur dengan kepuasan nasabah, berkurangnya keluhan dari nasabah dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar juga dapat diukur dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui lebih detail terkait lingkungan kerja dan juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar sehingga diajukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar”

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2010) menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif, yaitu salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* dengan seluruh jumlah populasi sebanyak 83 karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini diolah menggunakan analisis data dengan program SPSS yang terdiri dari Uji validitas dan reliabilitas, Analisis statistik deskriptif, Uji normalitas, Analisis Regresi Sederhana, Analisis korelasi *product moment*, dan Analisis koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil *output* dari program SPSS didapatkan hasil uji validitas bahwa semua item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,216 sehingga semua item pada pernyataan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,922 dan nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,920 sehingga kuisioner penelitian dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Hasil data dari jawaban responden mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik dengan pencapaian persentase sebesar 82,2% dengan indikator penerangan dengan tingkat persentase sebesar (80,8%) dan berada pada kategori baik, indikator suhu udara dengan pencapaian persentase sebesar (80,9%) dan berada pada kategori baik indikator suara bisings yang berada dalam kategori baik dengan pencapaian persentase sebesar (86,8), indikator penggunaan warna dengan pencapaian persentase sebesar (83,1%) dan berada dalam kategori baik, indikator ruang gerak dengan pencapaian persentase sebesar (84,6%) dan

berada dalam kategori baik, indikator keamanan yang berada dalam kategori baik dengan capaian persentase sebesar (78,5%) serta indikator hubungan antar karyawan dengan capaian persentase sebesar (81,2%) dan berada pada kategori baik. Selanjutnya variabel kinerja karyawan yang berada dalam kategori baik dengan tingkat capaian persentase sebesar 87,8% dengan indikator kualitas kerja dengan capaian persentase sebesar (88,1%) dan berada pada kategori baik, indikator kuantitas kerja dengan capaian persentase sebesar (86,8%) dan berada dalam kategori baik, indikator keandalan yang berada dalam kategori baik dengan capaian persentase sebesar (87,3) serta indikator sikap dengan capaian persentase sebesar (89,3) dan berada dalam kategori baik.

Hasil perhitungan uji regresi linear sederhana yang didapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 4,342 dan koefisien variabel X sebesar 0,691 sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,342 + 0,691X$ . Dari hasil uji korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh data korelasi pearson sebesar 0,840 yang berada pada posisi sangat/tinggi yakni dengan interval nilai 0,80 – 1,00. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar, maka harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan karena setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data hasil *output* yang diperoleh dari (*R Square*) sebesar 0,706 memiliki arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada jawaban responden dalam hal ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar mayoritas menjawab pada kategori setuju dan sangat setuju pada pernyataan yang dirumuskan dalam tujuh indikator pada variabel lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan dan juga hubungan kerja dan 2. Gambaran kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan juga sikap berada pada kategori baik. Hal ini juga dapat dilihat dari aspek tertinggi yaitu sikap, disusul oleh kualitas kerja dan keandalan serta aspek terendah yaitu dan kuantitas kerja serta Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Makassar, hal ini dibuktikan dari hasil analisis korelasi yang masuk dalam posisi sangat/tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.

- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT RAJAFRAFINDO PERSADA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian uantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Divisi Fresh Pt . Trans Retail Indonesia ( Carrefour ) Plaza Tangerang City ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2).
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, *149(Icest)*, 25–27.
- Zainal, H., Gani, H. A., Guntur, M., & Akib, H. (2019). Micro Enterprises Empowerment Policy in Sidenreng Rappang Regency , Indonesia, *24(1)*, 39–44. <https://doi.org/10.9790/0837-2401053944>