

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK CABANG BINTARO**

Nariah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen02459@unpam.ac.id

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Feb-2021; Diterima: Feb-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,410 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,798 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,638 + 0,779X$, dan nilai koefisien korelasi 0,757 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Bank OCBC NISP, Tbk Bintaro Branch. The method used is explanatory research with a sample of 85 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the work environment variable obtained an average score of 3,410 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,798 with good criteria. The work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.638 + 0.779X$, and a correlation coefficient value of 0.757 or has a strong level of relationship with a determination value of 57.3%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keinginan dan kebutuhan manusia saat ini semakin kompleks saja, sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi dengan usaha sendiri maka diperlukan wadah atau organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari suatu organisasi itu harus jelas dan rasional, apa bertujuan untuk mendapatkan laba (*business organization*) ataukah untuk memberikan pelayanan (*public organization*). Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi. Akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi, faktor tersebut adalah keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya.

Dalam kenyataannya organisasi itu lebih dari pada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan produktivitas yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu. Dalam kehidupan bernegara, masyarakat sebagai warga negara membutuhkan suatu wadah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya baik itu yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Pemerintah selain berperan sebagai abdi negara, juga berperan sebagai abdi masyarakat. Peran inilah yang menugaskannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa adanya diskriminasi. Jika kita berbicara mengenai produktivitas, ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai suatu birokrasi pemerintah baik itu yang bersifat internal organisasi seperti kewenangan diskresi, sikap yang berorientasi terhadap perubahan, budaya organisasi, etika organisasi, sistem intensif maupun semangat kerjasama. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain budaya politik, dinamika dan perkembangan politik, pengelolaan konflik lokal, kondisi sosial ekonomi, dan kontrol yang dilakukan oleh masyarakat dan organisasi lembaga swadaya masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, tersedianya tempat ibadah, jam kerja yang sesuai dan tugas - tugas yang bermakna, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat bekerja.

PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro adalah bank swasta merupakan salah satu pelayanan jasa yang melayani masyarakat. Lembaga ini mempunyai visi agar bank yang berkualitas dapat terwujud secara nyata berdasarkan budaya bangsa dalam upaya menciptakan insan yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang masih banyak terdapat kendala dilapangan sehingga dapat menghambat visi PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file – file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas dan lain lain. Selain itu

kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT. Bank OCBC NISP, Tbk.

Usaha untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka diperlukan karyawan yang mempunyai kompetensi teknis yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional sehingga kinerja karyawan dapat optimal sesuai tujuan organisasi.

Menurunnya kinerja karyawan diindikasikan tidak optimalnya pencapaian realisasi pemeriksaan karyawan tersebut. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan dan kurangnya sidak ketenagakerjaan. Dalam kaitannya terhadap kinerja karyawan tentunya harus dibenahi agar dapat segera tercapainya standar pelayanan minimal sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional.

Ada kecenderungan bahwa karyawan akan bersemangat dan bekerja apabila mereka sesuai dengan kecakapan dan kompetensinya. Mereka akan cepat berkembang untuk maju didalam PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro dan masyarakat luas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, diperlukan adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro ?
3. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 85 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja (X)	85	28	44	34.10	3.955
Kinerja Karyawan (Y)	85	29	49	37.98	4.071
Valid N (listwise)	85				

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,410 dengan standar deviasi 3,955. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,798 dengan standar deviasi 4,071. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.638	2.512		4.633	.000
	Lingkungan kerja (X)	.779	.074	.757	10.554	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,638 + 0,779X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,638 diartikan jika lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,638 point.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,779, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,779 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,779 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan..
Correlations^b

		Lingkungan kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X)	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,757 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.568	2.676

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,573 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.638	2.512		4.633	.000
	Lingkungan kerja (X)	.779	.074	.757	10.554	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,554 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel lingkungan kerja diperoleh rating score sebesar 3,410 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,798 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,638 + 0,779X$, nilai korelasi sebesar 0,757 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,554 > 1,989$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

- Variabel lingkungan kerja diperoleh rating score sebesar 3,410 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,798 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,638 + 0,779X$, nilai korelasi sebesar 0,757 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,554$).

2. Saran

- Bahwa yang harus diperhatikan didalam lingkungan kerja adalah kebersihan kantor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- Sedangkan yang harus diperhatikan didalam kinerja karyawan adalah kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affandi, A, et al (2020). Manajemen SDM Strategik. Serang. Bintang Visitama
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Alex S. Nitisemito (2006), Lingkungan Kerja. Jakarta. Rhineka Cipta B.N Marbun (2003), Lingkungan Kerja, Jakarta. Rhineka Cipta
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja", Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II). Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta Bumi Aksara.

- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- John Storey, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rhineka Cipta.
- Karen Legge dalam Soedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rhineka Cipta.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49–58. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lawrence A. Appley. 2010. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Nurjaya, N., Sobarna, A., Affandi, A., Erlangga, H., & Sarwani, S. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romdonih, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.