

Analysis of Work Environment Factors Affecting Employee Performance at PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai

by Jurnal Emak

Submission date: 28-Apr-2022 01:38AM (UTC-0400)

Submission ID: 1822589376

File name: 51._Elsa_Mayori.pdf (388.49K)

Word count: 3899

Character count: 25123

Analysis of Work Environment Factors Affecting Employee Performance at PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai

Analisis Faktor-Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai

Elsam Mayori¹⁾; Wahyu Syarvina²⁾

^{1,2)} Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ elsamayori779@gmail.com; ²⁾ wahyusyarvina@uinsu.ac.id

How to Cite :

Mayori, E., Syarvina, W. (2022). Analysis of Work Environment Factors Affecting Employee Performance at PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [28 Maret 2022]

Revised [9 April 2022]

Accepted [24 April 2022]

KEYWORDS

Work Environment, Employee
Performance

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRAK

Lingkungan kerja berarti proses, sistem, struktur, alat atau kondisi dalam tempat kerja yang berdampak baik atau kinerja individu yang tidak menguntungkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi penting mengenai faktor lingkungan kerja yang memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan yang produktif sangat penting untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi dan perusahaan yang baik. Tempat kerja menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus melangkah keluar dari peran tradisional mereka untuk menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan menikmati apa yang mereka lakukan, bangga dengan apa yang mereka lakukan, agar dapat mencapai potensi mereka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 8 karyawan dengan menggunakan metode lapangan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu observasi dan wawancara yang dilakukan dengan menganalisis data yang bersumber dari karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai yang berkaitan dengan Faktor-faktor lingkungan kerja apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan Bank Sumut Syariah KCP Binjai. hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan fisik dan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya perusahaan serta fasilitas pendukung sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Work environment means processes, systems, structures, tools or conditions in the workplace that have a favorable or unfavorable impact on individual performance. One of the factors that influence the level of success of an organization is the performance of its employees. This study aims to find out important information about work environment factors that have an influence on employee performance. Creating a work environment where productive employees are essential to increase profits for good organizations and companies. The workplace becomes an integral part of the work itself. Companies must step outside of their traditional roles to create a work environment where employees enjoy what they do,

take pride in what they do, in order to reach their potential. The population in this study were employees of PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai. The number of samples used in this study were 8 employees using the field method. The research conducted is descriptive qualitative research, namely observations and interviews conducted by analyzing data sourced from employees of PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai relating to any work environment factors that affect the performance of Bank Sumut Syariah KCP Binjai employees. The results of the study prove that the physical and non-physical environment has an influence on employee performance, and corporate culture and supporting facilities greatly affect employee performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:64) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang keuangan.

Direktorat perbankan indonesia, merupakan organisasi yang terus berkembang, hal ini berdampak pada tuntutan pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai adalah salah satu instansi Direktorat Perbankan Syariah yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Bank Sumut Syariah Pusat mengenai kinerja karyawan tersebut. Peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai karena PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai merupakan pusat Pelayanan keuangan yang peduli dan memperhatikan mengenai lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain

Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara

3. Warna
4. Kebersihan
5. Keamanan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:67) yang dimaksud kinerja (performance) ⁵ adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Simanjuntak (2005:122) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan Prawirosentono (2002:193) kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang. Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, mean (rata-rata) dari skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang telah menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan.

Sejarah PT Bank Sumut Syariah

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) berdiri pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Bank Umum Milik Pemerintah (BUMD) berdasarkan UU No.13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah. Namun tanggal 16 April 1999 dengan Perda No.2/1999 bentuk badan hukum diubah PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara yang disingkat dengan PT. Bank Sumut.

Gagasan untuk mendirikan Unit Usaha Syariah (UUS) sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder PT. Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan tentang pengharaman terhadap bunga bank. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey yang dikeluarkan pada 8 (Delapan) kota di Sumatera Utara menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

Visi dan Misi Unit Usaha Syariah haruslah mendukung Visi dan Misi PT. Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan :

- a. Visi unit usaha syariah yaitu meningkatkan keunggulan PT. Bank Sumut dengan memberikan pelayanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera.
- b. Misinya adalah Meningkatkan posisi PT. Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih menguntungkan dikelola secara profesional. Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut lanjut mengembangkan usaha ini juga

ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT.Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) yaitu menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Lokasi penelitian yaitu bertempat di PT. BANK SUMUT SYARIAH KCP BINJAI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai sudah baik hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban dari responden yaitu karyawan PT Bank Sumut Syariah yang lumayan memuaskan. Menurut pengamatan peneliti Faktor lingkungan kerja fisik yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai sudah baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan perusahaan sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Sedangkan untuk Faktor lingkungan kerja non fisik rata-rata jawaban responden yaitu Karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja non fisik di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai juga sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang lumayan memuaskan. Menurut pengamatan peneliti lingkungan kerja non fisik yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai juga sudah baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan personal antar atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan dinilai sudah terjalin dengan baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya kinerja karyawan menurut pengamatan penelitian pada karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai sudah optimal. Hal ini didukung dengan adanya kontroling kinerja karyawan yang dilakukan setiap kali jam kerja karyawan telah selesai. Kontroling kinerja karyawan di PT Bank Sumut Syariah diantaranya penilaian hasil kerja karyawan yang dapat memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, memberikan hasil kerja karyawan secara optimal agar sesuai dengan target yang diharapkan, dan ketepatan waktu yang meliputi penyelesaian pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai quesioner yang memuaskan, maka dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delly (2020) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai. Lingkungan kerja fisik di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai juga mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai quesioner yang memuaskan, maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan

kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delly (2010) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai, sehingga lingkungan kerja non fisik di PT Bank Sumut Syariah Binjai akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara Simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai signifikansi $F_{0,00} < \alpha_{0,05}$, maka dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 70% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Variabel lain tersebut menurut Nitisemito (2000:109) meliputi jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan rasa aman di masa depan serta menurut Mangkunegara (2004:67) meliputi faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai lebih dominan dari pada lingkungan kerja fisik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Hal ini dikarenakan hubungan personal antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis kualitatif diketahui bahwa rata-rata responden menilai keadaan lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 30%, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 60% serta kinerja karyawan (Y) sebesar 40%. Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai sudah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 30%.
3. Lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $t_{0,00} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 60%, sehingga lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $F_{0,00} < \alpha_{0,05}$ dan mempunyai pengaruh sebesar 70%

Saran

Dengan melihat Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diperusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2001. Manajemen Produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Dharma, A. 2003. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hariandja, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lewa, S. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, G.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, H. 2008. Tata Letak Pabrik.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, M dan Sofian Efendi. 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Sugito, Sumartono. 2004. Manajemen Operasional. Malang: Banyumedia.
- Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sihombing, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Pustaka.

Analysis of Work Environment Factors Affecting Employee Performance at PT Bank Sumut Syariah KCP Binjai

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	penerbitadm.com Internet Source	2%
2	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	2%
3	stiesskendal.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
5	repository.uir.ac.id Internet Source	1%
6	Bachtiar Apriyanto, Feti Fatimah, Nursaidah Nursaidah. "Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta, 2021 Publication	1%
7	Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih. "Pengembangan Kinerja Guru Ditinjau dari	1%

Variabel Lingkungan Kerja dan Budaya
Organisasi", Jurnal Simki Pedagogia, 2021
Publication

8	sumutprov.go.id Internet Source	1 %
9	kupdf.net Internet Source	1 %
10	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1 %
11	docshare.tips Internet Source	1 %
12	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1 %
13	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	1 %
14	jarno.web.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Anglia Ruskin University Student Paper	1 %
16	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1 %
17	nairaproject.com Internet Source	<1 %

sinta.unud.ac.id

18

Internet Source

<1 %

19

Dinda Alya Novia, Awaludin Awaludin.
"ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA",
VALUE, 2022

Publication

<1 %

20

[dokumen.tips](#)

Internet Source

<1 %

21

[files.osf.io](#)

Internet Source

<1 %

22

Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi.
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana
Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat", Jurnal Al
Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, 2020

Publication

<1 %

23

[etd.iain-padangsidimpuan.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

24

[ummaspul.e-journal.id](#)

Internet Source

<1 %

25

[Submitted to Bath Spa University College](#)

Student Paper

<1 %

26	Muhammad Aulia. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) AREA JAMBI RAYON TELANAIPURA", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021 Publication	<1 %
27	journal.pdmbengkulu.org Internet Source	<1 %
28	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
29	Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. SURABAYA PANEL LESTARI GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1 %
30	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
31	www.ortax.org Internet Source	<1 %
32	jurnal.imsi.or.id Internet Source	<1 %
33	thebookee.net Internet Source	<1 %

34	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
35	journal.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
36	repositorio.uc.cl Internet Source	<1 %
37	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
38	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
39	infoduniailmiah.wordpress.com Internet Source	<1 %
40	Fadhilah Dwi Ananda, Yoga Pristyanto. "Analisis Sentimen Pengguna Twitter Terhadap Layanan Internet Provider Menggunakan Algoritma Support Vector Machine", MATRIK : Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer, 2021 Publication	<1 %
41	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
42	Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA	<1 %

KARYAWAN", Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 2020

Publication

43

Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021

Publication

<1 %

44

www.mitrariset.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On