



Volume 5, November 2023

Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru

Muhammad Satar

Institut Agama Islam Negeri Parepare

muhammadsatar@iainpare.ac.id

Mukhtar Yunus

Institut Agama Islam Negeri Parepare

mukhtaryunus@iainpare.ac.id

Devi Astari

Institut Agama Islam Negeri Parepare

deviastari@iainpare.ac.id

Musmulyadi

Institut Agama Islam Negeri Parepare

musmulyadi@iainpare.ac.id

Abstract

The effectiveness of employee performance plays an important role in the workplace environment. With a positive work environment, tasks will be supported more often by a supportive environment, leading to better and more efficient task completion. The task of the company leadership is to maintain and improve the work environment it remains conducive so employees can work well and improve the quality of their performance in a comfortable work environment. The objectives of this study include: 1) To find out how the physical working environment conditions 2) To find out how the non-physical working environment conditions. 3) To find out what is the increase in the quality of performance of BRI Mallawa Unit employees, Barru Branch. This research uses descriptive qualitative. The type of research is field research using observation, interviews, documentation. The source of data is primary data from employees of the BRI Mallawa Unit, Barru Branch, while the secondary data sources used by researchers form documents related to research. The results of this research indicate that: (1) The physical working environment conditions of the BRI Mallawa Barru Unit are sufficient in terms of cleanliness, security, lighting, air circulation, facilities and infrastructure,. (2) the condition of the non-physical work in terms of cooperation relations between co-workers and good relations with leaders and subordinates. (3) The role of the BRI Unit Mallawa Barru branch work environment based on performance quality is good, but not optimal because there are employees do not on time in office as determined by the company.

Author correspondence email: muhammadsatar@iainpare.ac.id

Available online at: <https://doi.org/10.35905/banco.v3i2.6377>



All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial ShareAlike 4.0 International License. Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Keywords : *Role, Work Environment, Effectiveness, Employee Performance.*

Abstrak

Lingkungan kerja Efektif berperan penting terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang positif, mengarah pada penyelesaian tugas yang lebih baik dan lebih efisien. Tugas dari pimpinan perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan agar lingkungan kerja tetap kondusif supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kualitas kinerjanya di lingkungan kerja yang nyaman. Adapun tujuan penelitian ini antara lain : 1) Untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik. 2) Untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja nonfisik. 3) Untuk mengetahui apa peningkatan kualitas kinerja karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian penelitian lapangan (field research), menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru, sedangkan sumber data sekunder yang peneliti gunakan berupa dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kondisi lingkungan kerja fisik BRI Unit Mallawa Cabang Barru sudah cukup memadai dilihat berdasarkan kebersihan, keamanan, penerangan, sirkulasi udara, sarana dan prasarana, tetapi dari segi fasilitas dan alat kantor masih perlu diperhatikan karena berdampak pada efektivitas kinerja karyawan. (2) kondisi lingkungan kerja nonfisik BRI Unit Mallawa Cabang Barru sudah cukup baik dilihat dari kerjasama antara karyawan, hubungan antara sesama rekan kerja dan hubungan yang baik kepada pimpinan dan bawahan. (3) Peran lingkungan kerja BRI Unit Mallawa Cabang Barru berdasarkan kualitas kinerja sudah cukup baik, namun belum maksimal dikarenakan ada karyawan yang belum tepat waktu datang ke kantor sesuai yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Kata Kunci : Peran, Lingkungan Kerja, Efektivitas, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Di era globalisasi yang sekarang ini, dalam dunia ketenagakerjaan persaingan semakin ketat. Bisnis harus mampu memproduksi dan mengelola sumber dayanya sendiri, seperti modal, teknologi, dan manusia, agar berhasil dalam keadaan ini. Satu-satunya yang dapat meningkatkan produktivitas adalah manusia. Di sisi lain, sumber daya manusia dapat berkontribusi pada pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai cara. Oleh karena itu, salah satu syarat dalam seluruh upaya peningkatan produktivitas kerja adalah kemampuan memperhatikan faktor manusia (Edi Sutrisno, 2011). Keberhasilan atau kegagalan suatu korporasi biasanya dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjalankan pekerjaannya, menjadikan faktor manusia sebagai variabel penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan (Asilya Jacqlien, 2021). Jika seorang karyawan berkinerja baik, perusahaan akan mendapat manfaat besar darinya tetapi, jika kinerjanya buruk, organisasi akan menderita. Lingkungan tempat kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika tempat kerja ramah dan tenang, karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja. Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk keberhasilan dalam menjalankan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan yang tertuang dalam pembuatan rencana strategis organisasi (Irham Fahmi, 2015).

Kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan dapat dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh lingkungan kerjanya, oleh karena itu lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan di mana karyawan dapat melakukan tugasnya secara efisien, menyenangkan, dan damai. Lingkungan kerja menurut Budiyo (Budiyo, Amirullah Haris, 2004) merupakan representasi dari kekuatan yang ada di dalam atau di luar perusahaan dan memiliki dampak yang besar terhadap seberapa baik kinerja perusahaan. Pekerjaan akan menjadi baik dilakukan

oleh karyawan dalam lingkungan yang mendukung. Ketika pekerja senang di tempat mereka bekerja, mereka akan lebih antusias dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka, yang memungkinkan penggunaan waktu mereka di kantor lebih produktif dan efisien. Ciri-ciri individu sangat dipengaruhi oleh budaya tempat kerja perusahaan karena karyawan yang termotivasi lebih cenderung bertahan dengan pekerjaan yang mereka nikmati.

Menyediakan fasilitas yang sangat baik kepada karyawan sangat bermanfaat bagi bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk meningkatkan kenyamanan karyawan, perusahaan dapat memberikan fasilitas karyawan sebagai bentuk perhatian karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman disediakan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat memberikan fasilitas, maka akan meningkatkan kegembiraan dan kesenangan karyawan, yang akan meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Fasilitas kerja adalah semua area dalam bisnis yang digunakan dan dinikmati karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk memastikan tempat kerja yang produktif (Yeltsin Aprioke Thomas, 2017).

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa penataan ruang cukup baik dan teratur, suhu ruangan juga cukup baik, dan kebersihan cukup bersih. Namun tetap perlu diperhatikan di area pelayanan nasabah karena tidak cukup tempat duduk untuk menampung antrean nasabah. berdasarkan hubungan antar rekan kerja sudah cukup baik, yang ditunjukkan dengan perkenalan mereka satu sama lain di tempat kerja dan pengembangan kerja sama. Selain itu, ada faktor lain, seperti kedisiplinan karyawan yang mempengaruhi kinerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. Lokasi penelitian ini adalah dilakukan di Bank BRI Unit Mallawa Cabang Barru, yang beralamat di Jl. Andi Unru, Kel. Palanro Kec. Mallusetasi Kab. Barru. Peneliti mengamati berkaitan langsung dengan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi (Prof. Dr. Sugiyono, 2017).

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai kondisi lingkungan kerja fisik BRI Unit Mallawa Cabang Barru menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebenarnya cukup bagus, terlihat dari pencahayaan yang memungkinkan pemasangan lampu dari beberapa ruangan untuk meningkatkan produktivitas. Karena dapat mempermudah pekerjaan karyawan, pencahayaan merupakan salah satu hal yang sangat penting di Bank BRI Unit Mallawa Cabang Barru. Semangat karyawan akan meningkat sebagai hasil dari pencahayaan yang memadai karena pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, mata tidak mudah lelah oleh cahaya redup, dan kesalahan dapat dihindari. Pencahayaan lingkungan kerja baru dianggap efektif jika membuat karyawan merasa nyaman. Selain itu, dilihat mengenai kondisi udara yang sudah cukup ini berdasarkan pendingin udara/Ac telah terpasang di beberapa ruangan ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa panas atau gerah dalam menyelesaikan pekerjaannya, semua Ac di setiap ruangan sudah dipastikan berfungsi dengan baik. Karena kondisi udara juga ini sangat berperan penting. Hampir jam kerja karyawan dihabiskan di dalam ruangan. Oleh karena itu, karena mempengaruhi masalah kesehatan bagi mereka yang berada di dalam ruangan, maka kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan. Sangat penting bahwa adanya suhu udara yang cukup di ruang kerja karyawan karena ini akan membuat mereka segar secara fisik. Pemasangan CCTV di setiap area ruangan, khususnya di ruang arsip dokumen nasabah, terlihat dari pengamanan Bank BRI Mallawa Cabang Barru yang cukup aman. Bank ini terus berupaya membangun dan menjunjung tinggi lingkungan dan lingkungan kerja yang aman sehingga dengan memberikan keamanan yang kuat, karyawan akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Selanjutnya berdasarkan sarana dan prasarana yang sudah cukup disediakan oleh perusahaan seperti handpone yang disediakan perusahaan untuk

memudahkan karyawan dalam melakukan transaksi digital kepada nasabah. Adapun fasilitas yang telah tersedia yang sudah cukup seperti tempat beristirahat ketika jam istirahat karyawan, adapun ruang dapur mini yang digunakan untuk memasak ataupun keperluan lainnya yang ingin digunakan oleh karyawan, namun tempat ibadah perlu diperhatikan oleh perusahaan agar menyediakan ruangan khusus untuk ibadah tetapi digabung dengan ruangan penyimpanan dokumen nasabah yang lemarnya cukup banyak sehingga membuat karyawan sempit melakukan ibadah apalagi jika ada karyawan yang masuk mencari dokumen nasabah. Selain itu, mengenai lingkungan fisik area pelayanan nasabah juga kursinya tidak cukup. Ini perlu ditingkatkan lagi atau penambahan kursi untuk nasabah agar juga karyawan tidak pusing saat pemanggilan nomor antrian. Adapun alat kantor yang masih perlu ditambahkan seperti alat scanner karena alat ini sangat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya apalagi jika karyawan harus menyelesaikannya sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian mengenai kondisi lingkungan kerja nonfisik BRI Unit Mallawa Cabang Barru telah menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja sesama karyawan sudah terjalin dengan baik dilihat dari komunikasi yang dibangun sesama karyawan sudah cukup baik, hubungan yang harmonis dan tidak adanya saling instrik sesama karyawan, adanya sikap kekeluargaan yang dibentuk sehingga keakraban sesama karyawan sangat cukup baik. Selain itu hubungan atasan dengan pimpinan sudah cukup baik ini dilihat dari sikap pimpinan yang membangun hubungan harmonis dengan bawahan atau karyawannya. Pimpinan membangun silaturahmi yang baik kepada bawahan ini dilihat dari setiap hari tertentu atau hari libur pimpinan mengajak bawahan untuk makan bersama bahkan diadakan agenda liburan bersama keluarga masing-masing karyawan. Pimpinan juga sering memberikan hadiah kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi, tidak adanya sikap membeda-bedakan kepada bawahan, pimpinan sangat berperilaku adil kepada bawahan atau karyawan. Pimpinan juga memberikan motivasi kepada karyawan ini berdasarkan ketika diadakan *breafing* pagi bagian pentup pemimpin memberikan arahan dan motivasi atau semangat kerja kepada bawahan atau karyawan.

Penilaian kinerja mengacu pada proses mengevaluasi kinerja karyawan saat ini terhadap standar kinerja dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang tersebut menghilangkan kinerja yang buruk atau terus bekerja pada tingkat yang memuaskan, dan tujuan keseluruhan dari proses tersebut. (Dessler, Gary, 2011).

Hasil penelitian mengenai kualitas kinerja karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru didasarkan pada kompetensinya sebagai karyawan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan bidang keahliannya dan sesuai petunjuk. Selain itu, memiliki kemampuan berpikir kreatif sesuai dengan petunjuk yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, setiap karyawan diberikan tujuan pribadi yang harus dicapai. Setiap karyawan juga bertanggung jawab atas tujuan ini. Hubungan kerja antara karyawan, yang saling mendukung dan peduli satu sama lain saat melaksanakan tugas yang diberikan terkait satu bidang ke bidang lainnya, kemudian dapat diperhatikan. Karyawan baru dan karyawan lama saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugasnya atau mendapat arahan dari atasan, pimpinan dan bawahan saling mengormati, saling menghargai dan saling bekerjasama dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Selanjutnya terkait dengan kehadiran karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru cukup baik namun belum maksimal dikarenakan ada karyawan yang terlambat tiba di kantor untuk mengikuti *breafing* tetapi ada juga karyawan yang tepat untuk masuk kantor dan mengikuti *breafing*.

D. Kesimpulan

Kondisi lingkungan kerja fisik BRI Unit Mallawa Cabang Barru telah menunjukkan bahwa lingkungan fisik sudah cukup baik terhadap karyawan. Penerangan lampu yang terpasang di setiap ruangan sudah cukup baik, pendingin ruangan atau Ac sudah cukup di pasang di setiap ruangan dan berfungsi sebagaimana mestinya, sarana dan prasana yang telah disediakan perusahaan sudah cukup, kebersihan ruangan sudah cukup, tersedianya fasilitas seperti tempat istirahat kepada karyawan pada saat jam istirahat.

Kondisi lingkungan kerja nonfisik BRI Unit Mallawa Cabang Barru dalam membangun hubungan antara sesama karyawan dan juga dengan atasan sudah terjalin dengan cukup bagus. Begitupun juga hubungan pemimpin dengan karyawan sudah cukup baik ini dilihat dari perilaku pemimpin yang berperilaku adil kepada bawahan, dan memberikan semangat kerja dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan dengan berjalannya pekerjaan para karyawan dengan rasa nyaman tanpa adanya kerisihan yang dirasakan maka kualitas kerja karyawan akan dengan sendirinya menjadi semakin meningkat.

Kualitas kinerja karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru belum maksimal. Berdasarkan apa yang ada di perusahaan saat ini, kinerja karyawan akan meningkat dengan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Karyawan akan merasa nyaman jika lingkungan kerja di sekitarnya mendukung, seperti hubungan rekan kerja dengan sesama karyawan atau hubungan baik dengan pimpinan, serta tidak ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan, maka lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan.

E. Daftar Pustaka

- Amirullah Haris, Budiyo. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- B, Bungin. (2010.) *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Social Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi Format Kuantitatif Untuk Studi Sosial, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen Dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Deysi Tampongangoy, *et al., eds.* (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara : Jurnal Administrasi Publik* 3.
- Efidiyana, *et al., eds.* (2020). *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang: Jurnal Manajemen dan Inestasi*, 188.
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri Sagita, Waizul Qarni. (2023). *Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan : Journal of Vision and Ideas*, 38.
- Greis Sendow, Altje Tumbel, Rainaldy A. Porong. (2019). *Peran Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Pasar Kota Manado : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 2.
- Gary, Dessler. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Ilham Nuryasin, M Musadieg, Ika Ruhana. (2016). 'Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)', *Branwijaya*

University, 41

- Ishaya, Salis R. (2017). 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pramata Di Jakarta Selatan', *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Jacqlien, Asilya. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Panakukang Makassar* : Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar, 3.
- Laksmi, Asri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* .Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lupiyoda,Rambat dan Hamdani. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet 8. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Moehariono, (2010).*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. (2004)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Yeltsin Aprioke Thomas. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 3 No. 046).