

LINGKUNGAN KERJA DI BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

Working Environment at Bank Rakyat Indonesia Panakkukang Branch Office Makassar City

Andi Idham Danal Ashar^{1*}, Seri Suriani², Chahyono²

¹Magister Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: andiidham31@yahoo.co.id

Diterima: 22 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan iklim di mana perwakilan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan benar-benar ingin membuat kegembiraan dan energi untuk bekerja. Eksplorasi ini merupakan semacam penelitian tinjauan dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Penduduk adalah keseluruhan dari setiap nilai yang dapat dibayangkan, baik akibat dari penghitungan atau perkiraan, kuantitatif atau subjektif dari kualitas-kualitas tertentu sehubungan dengan susunan yang total dan jelas dari barang-barang yang sifat-sifatnya perlu diperiksa. Contoh dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh perwakilan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Panakkukang Kota Makassar sebanyak 102 pekerja, sehingga analis mengambil contoh yang relatif tidak teratur (sesuai pemeriksaan sewenang-wenang). Prosedur pengumpulan informasi yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan survei, persepsi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja berpengaruh terhadap efisiensi kerja perwakilan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Diketahui bahwa semakin banyak tempat kerja perwakilan maka semakin efisien kerja perwakilan tersebut.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Bank Rakyat Indonesia, Makassar

ABSTRACT

The work environment is the climate in which representatives do their day-to-day work. A pleasant work environment will really want to create excitement and energy to work. The motivation behind this research is to determine the workspace at Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Panakkukang Branch Office Makassar City. This exploration is a kind of review research using a quantitative methodology. Population is the sum total of every imaginable value, whether the result of calculation or estimation, quantitative or subjective of certain qualities with respect to the total and clear composition of the goods whose properties need to be examined. The example in this study is the total number of representatives at Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Panakkukang Branch Office Makassar City as many as 102 workers, so that analysts take relatively irregular samples (according to arbitrary inspections). Information collection procedures used in this test are surveys, perceptions and documentation. The results showed that the workplace had an effect on the work efficiency of representatives at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Panakkukang Makassar Branch Office. It is known that the more representative workplaces, the more efficient the representative's work will be.

Keywords: Work Environment, Bank Rakyat Indonesia, Makassar



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana para delegasi menjalankan tanggung jawab mereka sehari-hari.

Tempat kerja yang menawan benar-benar perlu membuat semangat dan energi untuk bekerja. Menekankan pada kondisi lingkungan kerja menyarankan suatu pekerjaan untuk menetapkan kondisi ruang kerja yang sesuai dengan

keinginan dan kebutuhan delegasi sebagai spesialis bisnis di tempat kerja. Oleh karena itu, asosiasi wajib memberikan penghargaan dalam mengarahkan bisnis yang berhubungan dengan lingkungan kerja kantor serta kualitas berwibawa dalam mengembangkan kecukupan. Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2011) menggambarkan lingkungan kerja sebagai berikut "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar buruh yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibagikan". (Robbins, 2015) mencirikan "tempat kerja adalah merek dagang yang menggabungkan berbagai keadaan yang ada di sekitar pergaulan yang bersangkutan, baik iklim sosial (sebagai manusia) maupun iklim aktual (non-manusia)". (Abidi, A. R., Panjaitan, N. K., dan Affandi, 2017) tempat kerja dapat diartikan sebenarnya untuk menyiratkan bahwa semua keadaan di tempat kerja tidak berdaya terhadap perubahan perwakilan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sesuai (Budihardjo, P. H., Lengkong, V.P., dan Dotulong, 2017) tempat kerja yang layak dapat membuat perwakilan energik dan memiliki rasa kewajiban dalam meningkatkan efisiensi pekerja. Seperti yang ditunjukkan oleh (Sengkey, 2011) tempat kerja adalah suatu kondisi di mana ia dapat memberikan kesan menawan dan menyenangkan saat bekerja baik secara sungguh-sungguh maupun tidak sungguh-sungguh. Seperti yang ditunjukkan oleh (Setyawati, 2020) lingkungan kerja dipisahkan menjadi dua, secara eksplisit lingkungan kerja fisik dan non-nyata. Lingkungan kerja asli adalah setiap kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas delegasi. Lingkungan kerja yang tidak asli adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan koneksi kerja, koneksi dominan dan bawahannya serta rekanan.

Lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi semangat dan tenaga kerja, namun seringkali memiliki pengaruh yang cukup besar. (Nitisemito, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang ahli materi pelajaran dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lebih lanjut (Ahmad Tohardi, 2002) menyatakan bahwa ada dua hal yang harus direncanakan di tempat kerja, yaitu perencanaan khusus wilayah kerja yang sebenarnya dan perencanaan orang yang merupakan kumpulan orang dan struktur iklim sosial. Kedua hal tersebut, baik iklim aktual maupun iklim sosial di lingkungan kerja, sama-sama berdampak pada kenyamanan dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2009) tempat kerja menyiratkan keseluruhan perkakas dan bahan yang dilihat dari iklim umum di mana seorang individu bekerja, teknik kerja, dan rencana kerja, baik sebagai orang maupun perkumpulan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan semacam penelitian tinjauan umum yang menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi adalah keseluruhan dari setiap nilai yang dapat dibayangkan, baik akibat dari penghitungan atau perkiraan, kuantitatif atau subjektif dari kualitas-kualitas tertentu sehubungan dengan suatu susunan yang total dan jelas dari barang-barang yang sifat-sifatnya perlu

dipertimbangkan. Contoh dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pekerja di Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Panakkukang Kota Makassar berjumlah 102 orang, sehingga analisis mengambil contoh yang relatif arbitrer (sesuai pemeriksaan tidak beraturan). Metode pengumpulan informasi yang digunakan dalam penjajakan ini adalah dengan menggunakan survei, persepsi dan dokumentasi. Model hubungan ini akan dicoba terukur melalui bantuan *Primary Condition Model* (SEM) dengan AMOS 23. Sarana yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *framework* fluktuasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel diatas, maka selanjutnya akan dibuatkan model structural equation modeling untuk setiap konstruk variabel penelitian ini pada software AMOS 23. Adapun model structural equation modeling dari konstruk variabel penelitian lingkungan kerja.

Konstruk lingkungan kerja terdiri atas 5 indikator dengan sifat hubungan refleksi. Gambar 1 menunjukkan hasil confirmatory factor analysis (CFA) pada analisis unidimensionalitas yang ada pada konstruk lingkungan kerja. Spesifikasi model penelitian ini dengan variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

$$X1.1 = 0.400 \text{ lingkungan kerja} + e1$$

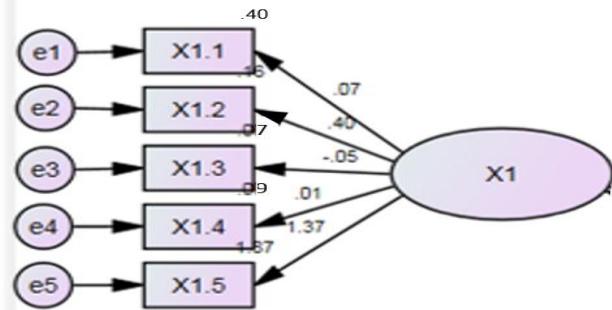
$$X1.2 = 0.160 \text{ lingkungan kerja} + e2$$

$$X1.3 = 0.700 \text{ lingkungan kerja} + e3$$

$$X1.4 = 0.900 \text{ lingkungan kerja} + e4$$

$$X1.5 = 1.670 \text{ lingkungan kerja} + e5$$

Gambar dari model yang ada pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar. 1 Model Pengukuran lingkungan kerja

Berdasarkan Gambar 1. di atas, sangat terlihat bahwa nilai faktor susun pada variabel tempat kerja terdiri dari 5 penanda, yaitu: (1) suhu udara senilai 0,400. (2) keributan dengan nilai 0,160. (3) pencahayaan dengan nilai 0,700. (4) kualitas udara senilai 0,900. (5) jaminan senilai 1,670. Nilai stacking factor dari variabel idle lebih penting dari 0,05, sehingga telah memenuhi prasyarat legitimasi fokal dalam pemeriksaan SEM dengan pemrograman AMOS. Mengingat nilai susun (lambda) pada hasil untuk segmen susun eksternal, masing-masing berada di atas 0,050, sehingga memberikan bukti bahwa setiap penanda memiliki tingkat legitimasi yang lebih

tinggi untuk dikembangkan. Penanda keamanan memiliki penumpukan terbesar, yaitu 1.670.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,92 dengan arah positif, nilai CR sebesar $2.934 > 1,96$ dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Nilai ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja pegawai yang memiliki 5 indikator adalah suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan keamanan. Pada indikator lingkungan kerja pegawai yakni suhu udara di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Panakkukang Makassar telah di atur sehingga dapat diterima oleh pegawai dan costumer yang berada di ruangan tersebut. Tidak adanya kebisingan yang di rasakan oleh pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Panakkukang Makassar sehingga pegawai dalam bekerja merasa nyaman dan aman dari suara-suara yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Penerangan yang sesuai di ruang kerja pegawai membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Mutu udara pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Panakkukang Makassar memiliki sirkulasi udara yang optimal sehingga dapat memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Keamanan bekerja pegawai telah terjamin termasuk fasilitas keamanan sehingga dapat membantu pegawai terhindar dari kecelakaan kerja dan pegawai merasa tenang terhadap fasilitas yang disediakan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Jadi apabila lingkungan kerja karyawan terpenuhi oleh perusahaan maka berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Bimantoro, Noor, Ekonomi, & Muhammadiyah, 2012; Chandra, 2017; Massie & Areros, 2018; Usaha & Pasar, 2018; Zainal, Baharuddin, & Farwita, 2019). Hal tersebut di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Yenni Sahara (2012) menyatakan bahwa apabila kebutuhan lingkungan kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka produktivitas kerja juga akan lebih baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Diketahui bahwa semakin banyak Lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,92 pada heading positif, nilai CR sebesar $2,934 > 1,96$ dan nilai kepentingan sebesar $0,010 < 0,05$. Adapun saran adalah Kepada pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai, memberikan tambahan wawasan dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan karier bagi pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Abidi, A. R., Panjaitan, N. K., dan Affandi, J. (2017). Pemeriksaan Persiapan Kebutuhan Perwakilan Divisi Studio di Organisasi Suku Cadang Mobil Bahan Kari. Buku Harian Para eksekutif, 5(3).
- Ahmad Tohardi. (2002). Down to Earth Pemahaman Aset Para eksekutif. Pria. Bandung: Maju Mandar.
- Bimantoro, W., Noor, C., Keuangan, F., dan Muhammadiyah, U. (2012). Pengaruh bobot kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT Tonga Tiur Putra, (3).
- Budihardjo, P.H., Lengkong, V.P., dan Dotulong, L.O. (2017). Dampak Kesejahteraan Terkait Kata, Kesejahteraan Terkait Kata, dan Tempat Kerja Terhadap Efisiensi Perwakilan di PT. Air Manado. EMBA Diary: Diary Eksplorasi Moneter, Para Eksekutif, Bisnis Dan Pembukuan, 5(3).
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Tanggung Jawab dan Bobot Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan Pada PT. Cabang Uang Super Auto Focal di Langsa, 6(1), 670-678.
- Massie, R. N., dan Areros, W. A. (2018). Pengaruh Bobot Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan Di Kantor Tata Usaha Pusat It Manado, 6(2), 41-49.
- Nitisemito, A.S. (2010). Staf Dewan (Human Asset The executives). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (2011). Aset Manusia Dewan. Yogyakarta: BPFE UGM. Hal.
- Robbins, S.P. (2015). Hipotesis Asosiasi: Konstruksi, Rencana dan Aplikasi. Diterjemahkan oleh: Jusuf Udaya, Lic., Jakarta: Distributor Arcan.
- Sedarmayanti. (2009). SDM dan Efisiensi Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sengkey, S.L. (2011). Tingkat Pencemaran Udara CO Akibat Lalu Lintas dengan Model Harapan Pencemaran Udara Ukuran Kecil. Logical Diary of Media Designing, 1(2).
- Setyawati, V.D. (2020). Investigasi Pinjaman Terhadap Bayar. Buku Harian Pembukuan dan Eksplorasi Moneter Dewantara, 78-88.
- Ventures, P. M., dan Pasar, O. (2018). Dampak pendanaan, arahan pasar, dan arahan inovatif terhadap presentasi UKM Kota Makassar, 5(1), 95-111.
- Zainal, H., Baharuddin, A., dan Farwita, S. (2019). Representatif Disiplin Di PT. Taspen (Persero) KCU Makassar Perwakilan Disiplin Kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Makassar, 1(2), 101-106.