

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah di Jalan Ir.H.Juanda Bandung)

¹ Rajali Damanik, ² Sri Suwarsi, ³ Dudung Abdurrahman

^{1,2,3}*Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: ¹ rajalidamanik@gmail.com

Abstrak: Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya yang dimilikinya termasuk didalamnya memperhatikan lingkungan kerja non fisik dan meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh gambaran mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan dan Kinerja Karyawan, serta mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang di jalan Ir.H.Juanda Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Verifikatif. Sampel sebanyak 67 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara Kuisiner, Wawancara dan Observasi langsung untuk mendapatkan data Primer. Pengumpulan data Skunder dilakukan dengan riset kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,5% dan sisanya dipengaruhi Oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Bank Mandiri Cabang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, perbankan merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak di bidang jasa yaitu perusahaan yang kegiatan usahanya melayani masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya pada kasus ini kebutuhan pengelolaan keuangan. Agar Bank Mandiri Syariah Cabang di jalan Ir.H.Juanda dapat memaksimalkan pelayanannya dengan baik dibutuhkan tenaga profesional yang handal di bidangnya.

Tenaga profesional merupakan aset terpenting perusahaan apalagi perusahaan yang bergerak pada bidang penyediaan jasa, akan tetapi ada beberapa masalah yang selalu timbul pada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu tidak stabilnya tingkat kinerja mereka pada waktu tertentu, hal ini menjadi tugas besar bagi manajemen perusahaan untuk menjaga kinerja tenaga kerjanya agar tetap tinggi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Tujuan penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Lingkungan kerja non fisik di Bank Mandiri syariah Cabang di Jalan Ir.H.Juanda Bandung.
2. Kinerja karyawan di Bank Mandiri syariah Cabang di Jalan Ir.H.Juanda Bandung.
3. Pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri syariah Cabang di Jalan Ir.H.Juanda Bandung

B. Landasan Teori

Lingkungan kerja non fisik

Nitisemito (2008:183) mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban

Menurut Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz dalam A.A Prabu Mangkunegara(2005:105). “ lingkungan kerja non fisik adalah aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut sedarmayanti (2008:31). “ lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut duane p.schultz dan sydney E.Schultz dalam mangkunegara (2005:107) lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis.

1. Lingkungan kerja temporer

Lingkungan kerja seperti ini berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau selama orang tersebut bekerja. Kondisi seperti ini yang harus diperhatikan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

a) Waktu jam kerja

Dalam kebijakan pegawai di indonesia standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan karyawan setengah pengangguran yang terlihat (*visible underemployed*).

b) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta meningkatkan efisiensi.

2. Lingkungan kerja psikologis

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perusahaan yang bersifat pribadi atau kelompok. Hal tersebut pula dapat dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

a) Bosan kerja

Bosan kerja dapat disebabkan perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Untuk dapat mengurangi perasaan bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan jam kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja

b) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c) Kelelahan kerja

Kelelahan kerja terdiri atas dua macam yaitu kelelahan psikis dan kelelahan fisiologis. Penyebab kelelahan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan kelelahan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, *turn over* dan kecelakaan kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata (*job performance*) atau (*actual performance*) yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kinerja adalah suatu fungsi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja seseorang sangat tergantung pada kontribusinya di perusahaan meliputi, kemampuannya, keinginannya serta cara motivasi diri sendiri untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja (*ferformance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Menurut Mangkunegara (2009): “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangku Negara, 2006).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

Pengukuran Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja, Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2. Kuantitas kerja, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. pelaksanaan tugas meliputi : pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiasi dan kepedulian terhadap tugas.

C. Hasil Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.254	7.23206

Koefisien determinasinya (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,265 atau sebesar 26,5% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,5152 \times 100\% = 26,5\%$), artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 26,5% dan sisanya 74,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.816	13.571		1.018	.312
	Lingkungan_kerja	.772	.160	.515	4.842	.000

Dari tabel tersebut juga diperoleh persamaan regresi adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 13.816 + 0.772 * \text{Lingkungan kerja non fisik}$$

1. Konstanta sebesar 13.816 artinya jika untuk variabel lingkungan kerja non fisik bernilai nol, nilai kinerja karyawan adalah sebesar 13.816 satuan.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai positif sebesar 0.772. Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan lingkungan kerja non fisik akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar $13.816 + 0.772(1) = 14.588$. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji t Hitung Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.816	13.571		1.018	.312
	Lingkungan_kerja	.772	.160	.515	4.842	.000

T tabel = 1.997

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 4.842 karena uji t hitung > t tabel atau $4.842 > 1,997$ maka terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Bertitik tolak dari permasalahan, hipotesis, pembahasan dan analisis dalam penelitian ini, maka simpulan yang dapat dikemukakan adalah :

- 1) Pada pelaksanaan lingkungan kerja non fisik berada pada kriteria baik dengan nilai skor jawaban responden sebesar 4982 berada di antara interval 4556 – 5628, hal ini diketahui dari dimensi Lingkungan kerja temporer dan Lingkungan kerja psikologis berada pada kriteria baik. Namun demikian masih terdapat indikator yang cukup baik seperti tingkat kesalahan, tingkat kesederhanaan, tingkat kerumitan pekerjaan, dan tingkat kecukupan istirahat.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik dengan nilai skor jawaban responden sebesar 4902 berada di antara interval 4556 – 5628. Ini artinya bahwa kinerja karyawan sudah baik, hal ini terlihat dari semua dimensi seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, dan pelaksana tugas berada pada kriteria yang baik. Namun demikian, masih terdapat indikator yang berada pada kriteria cukup seperti tingkat jumlah kesalahan dan tingkat keterlambatan masuk kerja.
- 3) Terdapat pengaruh yang cukup kuat dan signifikan yaitu sebesar 26,5% antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Artinya Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja non fisik sebesar 26,5% dan sisanya 74,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik, masih ditemukan beberapa indikator yang dinilai cukup diantaranya mengenai tingkat kesalahan dalam bekerja, tingkat kesederhanaan pekerjaan, dan kecukupan waktu istirahat, tingkat semangat setelah istirahat terbilang masih sedang dan memiliki skor terendah maka perusahaan disarankan (1) memberikan pelatihan kepada karyawan (2) memberikan tantangan yang tinggi kepada karyawan dalam memberi tugas (3) memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan dalam menjalankan tugas setelah diberikan istirahat yang cukup maka karyawan akan bersemangat kembali dalam menjalankan tugas.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, semua dimensi sudah berada pada kriteria yang baik, namun masih terdapat indikator yang dinilai cukup yaitu jumlah kesalahan dalam menjalankan tugas dan keterlambatan masuk kerja oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan agar kinerja karyawan tidak menurun. Maka saran peneliti yaitu perusahaan harus (1) memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan mengerti dan memahami tugas yang telah diberikan oleh atasan (2) memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan yang

telat hadir dalam bekerja agar karyawan dapat disiplin dalam waktu masuk jam kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan.

3. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi karena lingkungan kerja non fisik sangat membantu karyawan dalam mencapai kinerja. Selain itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*.Edisi Dua. Yogyakarta : Andi
- Sugiyanto. 2010.*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Darmawan.Yusa I Made.2011. *Pengaruh Kompensasi,Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan KinerjaKaryawan Hotel Nikki Denpasar*.Tesis.Magister Manjeman Universitas Udayana
- Septiana,Dwi. 2010.*Pengaruh Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Pada PT.Pataya Raya Semarang.
- Sutirсно, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA PRENADAMEDIA GROUP
- Siagian, Sondang.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Farmi,irham.2010. *Manajemen kinerja Teori dan Aplikasi* CV ALFABETA Bandung
- Mangkunegara ,AA. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama Bandung
- Alex S. Nitisemito (2000) *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia indonesi, jakarta.

Apriyadi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit Bandar Maju

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta

