

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI

NOVA SYAFRINA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Email: nova.syafrina80@gmail.com

SUDARMIN MANIK

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Email: aminmanik82@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Office Flamboyan Subdistrict Tapung. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Office Flamboyan Subdistrict Tapung. The population and sample in this study are all employees of PT. Bank Syariah Mandiri Flamboyan Sub-Branch Office, Tapung Subdistrict, totaling 32 people. While the data analysis in this study uses the test of validity, reliability, simple linear regression, test coefficient of determination and t test. The results of this research hypothesis indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Office Flamboyan Subdistrict Tapung. While the influence of the work environment on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Flamboyan Sub-Branch Office Tapung District is 56.3% and the rest is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Employee Performance, Islamic Banks, Work Environment

PENDAHULUAN

Berkembangnya PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan sekitar di masyarakat, membuat perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya dalam melayani para nasabahnya. Melihat pentingnya karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu bentuk fasilitas yang diberikan

oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih meningkat. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berikut ini adalah

data sarana dan prasarana yang dimiliki PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Tahun 2017:

Tabel 1. Sarana Dan Prasarana Yang Dimiliki PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Tahun 2017

No.	Keterangan	Besarnya	Kondisi
1	Jumlah Lantai	2 Lantai	Baik
2	Bentuk Tanah	Persegi	Baik
3	Listrik kapasitas	250 KVA	Baik
4	Telepon	4 lines	2 Rusak
5	Air Conditioning	8 Unit	3 Rusak
6	Genset Kapasitas	90 KVA	Baik
7	Komputer	15 Unit	4 Rusak
8	Air Purifier	1 Unit	Baik
9	Mesin ATM	2 Unit	Baik
10	APAR	1 Buah	Baik
11	Kapasitas Parkir Roda Dua	25 Motor	Baik
12	Kapasitas Parkir Roda Empat	10 Mobil	Baik
13	Meja	18 Buah	5 Rusak
14	Kursi	30 Buah	7 Rusak

Dari tabel 1 dapat dilihat sarana dan prasarana yang disediakan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih perlu direnovasi. Hal ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan. Lingkungan kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal. Sebaiknya perusahaan harus lebih arif dalam memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga akan memberikan dampak terhadap kenyamanan nasabah dalam melakukan kegiatan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung.

Dari tabel dibawah ini, dapat dilihat bagaimana gambaran tentang kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan yang dapat dilihat dari target *marketing funding* dan *lending* dari tahun 2013-2017:

Tabel 2. Data Target dan Realisasi Funding PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Tahun 2013-2017

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
2013	8.500.000.000	6.750.000.000	79,41%
2014	10.000.000.000	8.500.000.000	85%
2015	11.500.000.000	10.900.000.000	94,78%
2016	13.000.000.000	9.350.000.000	71,92%
2017	14.500.000.000	12.950.000.000	89,31%

Tabel 3. Data Target dan Realisasi Lending PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Tahun 2013-2017

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
2013	20.000.000.000	21.000.000.000	105%
2014	27.000.000.000	24.500.000.000	90,74%
2015	35.000.000.000	30.500.000.000	87,14%
2016	40.000.000.000	34.800.000.000	87%
2017	45.000.000.000	38.675.000.000	85,94%

Dari tabel 2 dan 3 dapat dilihat hasil pencapaian target *funding* dan *lending* setiap tahunnya belum maksimal. Hal ini dapat diindikasikan oleh kurangnya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sehingga menghambat pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Ini harus menjadi perhatian penting bagi

perusahaan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih maksimal. Adanya kesenjangan antara pendapatan *funding* serta penyaluran *lending* yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung dikarenakan target *lending* yang diberikan oleh perusahaan jauh lebih besar dari target *funding* yang diharapkan oleh perusahaan. Ini disebabkan dengan adanya peningkatan realisasi *lending* diharapkan dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Dana untuk memenuhi target *lending* juga bukan hanya didapat dari realisasi *funding* saja melainkan dari sistem bagi hasil yang diterapkan oleh perusahaan dan uang administrasi yang dikenakan oleh perusahaan terhadap nasabahnya serta kucuran dan yang didapat oleh perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan dalam Syafrina (2017). Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja darisemua tenaga kerja Manullang dalam Manik & Syafrina

(2018).

Sinambela dalam Manik & Syafrina (2018) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Dessler dalam Manik & Syafrina (2018) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu kebijakan dan praktik yang diperlukan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, mulai dari perekrutan sampai dengan penilaian.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Manik & Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut Rivai (2006:165) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitiseminto (2009:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto dalam Kusuma (2013:21-23) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

2. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

3. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wirawan (2008:128) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tempat

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

2. Peralatan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Proses Kerja

Proses kerja adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan (pegawai) dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya (Nawawi, 2006:66) Menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah

tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya Gilbert dalam Notoatmodjo (2009:124).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2012:18). Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja (Supardi, 2013:45).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tika (2010:122) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari dua faktor :

1. Faktor *internal* terdiri dari :
 - a. Kecerdasan
 - b. Keterampilan
 - c. Kestabilan emosi

- d. Motivasi
 - e. Persepsi peran
 - f. Kondisi keluarga
 - g. Kondisi fisik
2. Faktor *ekstern* terdiri dari :
- a. Peraturan ketenagakerjaan
 - b. Keinginan pelanggan
 - c. Pesaing
 - d. Nilai-nilai sosial
 - e. Serikat buruh
 - f. Kondisi ekonomi

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan pengkajian kinerja karyawan, Mangkunegara (2011) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melakukan pekerjaan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja terdiri dari *output* serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Dapat Tidaknya Diandalkan

Terdiri dari seberapa besar karyawan bisa mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan karyawan dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap terhadap perusahaan serta karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan serta

kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2009:66) lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dan perusahaan. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) menyatakan bahwa pegawai (karyawan) akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai (karyawan) harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Menurut Halim (2012:34-35) lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu mempengaruhi bagi para karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan

menurut Sofyan (2013:69) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung yang beralamat di Jalan Raya Tapung - Petapahan No. 54 Tanjung Sawit, Tapung, Gading Sari Kabupaten Kampar. Adapun jenis data yang penulis kumpulkan dalam penulisan adalah: 1) Data Primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui kuisisioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung. 2) Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Cara pengumpulan data sebagai berikut (Sugiyono, 2010:106): a) Kuisisioner, adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah

Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2010:107). 2) Wawancara, adalah mengadakan wawancara langsung pada pimpinan dan karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penulisan.

Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung yang berjumlah 32 orang.

Analisis data adalah analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh

antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2008:79).

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen

(X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Priyatno (2008:85) langkah-langkah pengujian koefisien regresi sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan.

H_a : Secara parsial ada pengaruh

2. Menentukan tingkat signifikansi menggunakan

$$\alpha = 5\%$$

3. Menentukan t_{hitung} dan menentukan t_{tabel} .

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$.

4. Kriteria pengujian dan membandingkan t_{hitung} > t_{tabel}

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

HASIL

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung, maka digunakan koefisien determinasi (R^2). Setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat hasilnya pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil R-Square (Koefisien Determinan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	0.563	0.549	3.65838

Dari tabel 4 dapat diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,563. Hal ini berarti lingkungan kerja memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 56,3\%) = 39,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain seperti: kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat hasilnya dari tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.029	5.912		2.204	.035
Lingkungan Kerja	.974	.157	.751	6.222	.000

Dari tabel 5 dapat terlihat bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 6,222. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,042.
2. Dapat dibuktikan bahwa: lingkungan kerja (X) = dengan t_{hitung} 6,222 lebih besar dari

t_{tabel} 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja (X) dengan t_{hitung} 6,222 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Kecamatan Tapung.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, R. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Nasabah dalam Menabung di Bank Syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1): 43-57.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghazali, I. (2005). *Analisis Multivarience dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2012). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. & Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 3(1): 49-60.
- Manik, S. & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1): 1-6.
- Manik, S. & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3): 158-167.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1): 10-16.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S & Burhan, U. (2009). *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau*

- Economic and Business Review*, 8(4): 1-12.
- Tika, M.P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.