



PERANAN KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA TBK CABANG PONDOK GEDE

Oleh : Kemal Taufik dan Adrian Dhika*

ABSTRACT

The important employee welfare defend employee so that doesn't move to company other, freshment gift manner to officials with appropriate work environment situation and resort condition. supposed good work environment can spur on tall official performance. This problem formulation : 1) What found welfare part towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede?; 2) What found work environment part towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede?; 3) What found welfare part and work environment according to together towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede? This watchfulness aim : 1) To detect welfare part magnitude towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede. 2) To detect work environment part magnitude towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede. 3) To detect welfare part magnitude and work environment according to together towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede. Conclusion : 1) Found connection significant welfare towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede, with indicator-indicator well-being guarantee, work arrangement, placidity guarantee, organization progress, creat work environment, complete work facilities, well-being facilities, official library, official education, official house, matter need, official hope, pension, official work quality and economy security. 2) Found connection significant work environment towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede, with indicator-indicator work smoothness, light, temperature at work, draught, cool taste, planology, temperature, voice, illumination, noise, illumination enough, illumination less, air transfer enough, air transfer can refresh physical and calm work environment. 3) Found positive connection and significant welfare and environment work according to together towards employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede, with indicator-indicator education, practice, nutrient and well-being, income, self development, management, government wisdom, official fellow connection, connection with pmpinan, supervision connection, supervise, official know-how, working procedure, increase connection and incentive system.

Keyword: Welfare, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak

diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mepedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

kesejahteraan/kompensasi lengkap/fringe benefits. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Setelah karyawan diterima dan dikembangkan, mereka juga perlu dimotivasi agar mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini khususnya karyawan yang berprestasi dan mempunyai kontribusi besar terhadap perusahaan maka harus diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pemberian motivasi dari seorang pimpinan, Kesejahteraan hidup dan lingkungan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Kompensasi merupakan salah satu organ terpenting dalam kesejahteraan karyawan dan juga merupakan fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kinerja merupakan tuntutan utama bagi organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Banyak hal yang dapat memperanani kinerja, untuk itu organisasi harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang memperanani adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Kesejahteraan hidup karyawan dapat di lihat dari sisi kompensasi yang berupa gaji, bonus, tunjangan, dan kompensasi yang bisa disesuaikan dengan kontribusi yang karyawan berikan pada perusahaan.

Adapun salah satu cara pemberian kenyamanan kepada para pegawai adalah dengan lingkungan kerja yang sesuai situasi dan kondisi instansi tersebut. Hal ini dimaksudkan agar lingkungan kerja yang kondusif tidak menjadi kendala dalam prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Setiap organisasi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan

lingkungan kerja yang menyenangkan, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berperanan terhadap pekerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar peranannya terhadap kinerja pegawai, aspek yang berperanan terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai.

Lingkungan kerja dapat memperanani emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. oleh sebab itu, lingkungan kerja juga dinilai berperanan terhadap kinerja dan kualitas kerja yang di hasilkan oleh karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga mampu bekerja dengan maksimal untuk kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

Pimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis dan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, pengambil keputusan, merencanakan, menggerakkan, dan mengorganisasikan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang di inginkan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk selalu bisa memotivasi karyawannya, memperhatikan kesejahteraan hidup karyawannya, dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Atasan yang penuh perhatian dalam memotivasi karyawannya, memperhatikan kesejahteraan hidup karyawan dan menjaga

kekondusifan lingkungan kerja di dalam perusahaan yang dipimpin nyaakan membuat karyawan merasakan semangat kerja yang lebih tinggi dan dapat diharapkan untuk mampu bekerja secara maksimal untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 202) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas meningkat. Menurut Simamora (2004: 124) kesejahteraan adalah imbalan atau pengganti dan bahkan penghargaan terhadap jasa, prestasi atau produktivitasnya yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan dalam bentuk tunjangan, jaminan maupun penyediaan fasilitas. Sedangkan menurut Heidjrachman Ranupandojo (2004: 95), mengemukakan bahwa: “Guna memelihara moral pekerja organisasi perlu menjalankan program servis atau kesejahteraan karyawan”.

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Fahmi, (2011: 2) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Hasibuan, (2011: 94) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitis. Kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Bersifat deskriptif analitis maksudnya bahwa penelitian ini tidak saja ingin menggambarkan secara jelas mengenai deskripsi Peranan Kesejahteraan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode penelitian survey yang menurut Sugiyono (2001: 3) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan pengaruhnya antara variabel. Penelitian survey dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Kesejahteraan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) masing-masing sebagai variabel bebas.

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Data Variabel
Kesejahteraan (X_1)

No.	Skor	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1	46 – 52	4	8	8
2	53 – 56	8	16	24
3	57 – 60	3	6	30
4	61 – 65	22	44	74
5	66 – 70	13	26	100
Total		50	100	

Sumber: Data koesioner (diolah kembali)

Dari tabel tersebut di atas dapat terlihat bahwa sebanyak 3 atau 6 % responden berada pada kelompok rata-rata, 12 responden atau 24 % berada dibawah rata-rata dan 35 responden atau 70 % di atas rata-rata.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat penulis simpulkan bahwa Kesejahteraan termasuk dalam

kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sekitar 76 % responden mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Kesejahteraan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Data
Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Skor	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1	46 – 50	4	8	8
2	51 – 55	3	6	14
3	56 – 60	14	28	42
4	61 – 65	15	30	72
5	66 – 71	14	28	100
Total		50	100	

Sumber: Data koesioner (diolah kembali)

Dari tabel tersebut di atas dapat terlihat bahwa sebanyak 14 atau 28 % responden berada pada kelompok rata-rata, 7 responden atau 14 % berada dibawah rata-rata dan 29 responden atau 58 % di atas rata-rata.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat penulis simpulkan bahwa Lingkungan kerja termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sekitar 86 % responden mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Lingkungan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Data Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

No.	Skor	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1	42 – 47	2	4	4
2	48 – 53	5	10	14
3	54 – 59	8	16	30
4	60 – 65	18	36	66
5	66 – 72	17	34	100,0
Total		50	100	

Sumber: Data koesioner (diolah kembali)

Dari tabel tersebut di atas dapat terlihat bahwa sebanyak 8 atau 16 % responden berada pada kelompok rata-rata, 7 responden atau 14 % berada dibawah rata-rata dan 35 responden atau 70 % di atas rata-rata.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat penulis simpulkan bahwa Kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sekitar 86 % responden mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede.

Tabel 4.
Koefisien Reliabilitas

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Kesejahteraan (X_1)	0. 913
2.	Lingkungan kerja (X_2)	0. 891
3.	Kinerja karyawan (Y)	0. 881

Sumber: Data Olahan

Hasil Koefisien Reliabilitas (Alpha) yang tertera pada Tabel 4, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas alpha > dari alpha correctit alpha item correlation.

Tabel 5.
Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,828 ^a	,686	,672	3,95356	1,135

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan

Dari hasil perhitungan dengan bantuan komputer pengaruh Kesejahteraan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede diperoleh nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,135, sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durbin Watsonnya adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya otokorelasi, maka dalam regresi ini otokorelasi tidak dijumpai.

Tabel 6.
Uji Multicolleration Rekapitulasi Nilai Tolerance dan Nilai VIF Untuk Uji Collinearity

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kesejahteraan (X_1)	0,456	2,194
2	Lingkungan kerja (X_2)	0,456	2,194

Sumber: Data Olahan

Diketahui bahwa nilai tolerance mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Kesejahteraan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), atau data dikatakan tidak terjadi collinearity.

Demikian juga dengan nilai VIF, ternyata nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada collinearity antara variabel bebas Kesejahteraan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2).

Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas Kesejahteraan (X1) dan Lingkungan kerja (X2), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) telah sesuai.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan Kesejahteraan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede, dengan indikator-indikatornya jaminan kesehatan, pengaturan kerja, jaminan ketenangan, kemajuan organisasi, menciptakan lingkungan kerja, fasilitas kerja lengkap, fasilitas kesehatan, perpustakaan pegawai, pendidikan pegawai, rumah dinas, kebutuhan materi, harapan pegawai, pensiun, kualitas kerja pegawai dan keamanan ekonomi.
2. Terdapat hubungan yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede, dengan indikator lingkungan kerja, sedangkan indikator-indikatornya kelancaran kerja, cahaya, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara, rasa sejuk, tata ruang, suhu, suara, penerangan, kebisingan, penerangan yang cukup, penerangan yang kurang, pertukaran udara yang cukup, pertukaran udara dapat menyegarkan fisik dan lingkungan kerja yang tenang.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan Kesejahteraan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede, dengan indikator-indikatornya pendidikan, latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan, pengembangan diri, manajemen, kebijakan pemerintah, hubungan sesama pegawai, hubungan dengan pimpinan, hubungan pengawasan, supervise, keterampilan pegawai, prosedur kerja, meningkatkan hubungan dan sistem insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Azhari, Azril, 2002, *Metodologi Penelitian*, Bagian Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Bambang Kusriyanto, 2001, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Bambang, Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

- Gary Dessler, Alih Bahasa Benyamin Molan, 2008, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keduabelas, Jilid 1, PT. Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrachman Ranupandojo, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, BPFE, Yogyakarta.
- IG. Wursanto, 2000, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Pustaka Dian, Jakarta.
- J. Raviyanto Putra, 2000. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga SIUP. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Jakarta: Penerbit Badan IPWI.
- Moekijat, 2002, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 2000, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2012. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J., 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Program Pascasarjana, Unkris.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo, 2006, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal Rivai, 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
