

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA PADA CREDIT UNION BINA MASYARAKAT (BIMA) KANTOR PUSAT SINTANG

Evy Ratnasari

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas
Universitas Kapuas Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92, Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: evyratnasari.erando@gmail.com

Abstract: *The physical work environment includes the availability of supporting facilities and infrastructure, factors such as color, lighting, safety, and noise levels that contribute to employees' comfort at work. A comfortable work environment directly impacts employee performance, especially in completing assigned tasks. One way to improve employee performance is by creating a work environment that is comfortable, safe, conducive, and pleasant. In addition, the non-physical work environment encompasses social interactions in the workplace, including formal and informal relationships between superiors and subordinates, as well as among employees. These good relationships aim to foster harmonious collaboration to achieve organizational goals. A harmonious work relationship has already been established at CU Bima Headquarters in Sintang. Based on the research findings, several recommendations are provided. First, CU Bima Headquarters in Sintang is encouraged to regulate the use of music in the workplace to create a comfortable work atmosphere. Second, supervisors are advised to pay more attention to building relationships with subordinates and improving communication between employees and leaders, ensuring that work-related information is conveyed clearly and accurately.*

Keywords: *Analysis; Credit Union; Work Environment.*

Abstrak: Lingkungan kerja fisik mencakup ketersediaan sarana dan prasarana penunjang, faktor warna, pencahayaan, keamanan, dan tingkat kebisingan yang berkontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman berdampak langsung pada kinerja karyawan, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi interaksi sosial yang terjadi di tempat kerja, termasuk hubungan formal maupun non-formal antara atasan dan bawahan, serta antar sesama karyawan. Hubungan yang baik ini bertujuan memupuk kerja sama yang harmonis sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Hubungan kerja yang harmonis telah terwujud di lingkungan kerja CU Bima Kantor Pusat Sintang. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran diberikan. Pertama, CU Bima Kantor Pusat Sintang diharapkan memperhatikan penggunaan musik di tempat kerja sesuai ketentuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kedua, diperlukan perhatian lebih dari atasan dalam menjalin hubungan dengan bawahan dan meningkatkan komunikasi antara karyawan dan pemimpin, sehingga informasi pekerjaan dapat disampaikan dengan jelas dan akurat.

Kata Kunci: *Analisis; Credit Union; Lingkungan Kerja.*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan non-fisik yang

memengaruhi kinerja karyawan, seperti fasilitas, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang

nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas, sementara kondisi yang tidak memadai dapat menghambat kinerja. Kantor Pusat Credit Union (CU) Bima Kabupaten Sintang menghadapi berbagai kendala, seperti keterlambatan kerja, kurangnya sarana, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja di CU Bima guna memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan produktivitas serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bermanfaat secara teoritis sebagai kontribusi pada ilmu manajemen, khususnya terkait lingkungan kerja, serta secara praktis sebagai masukan bagi CU Bima dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Adapun ruang lingkup penelitian mencakup analisis terhadap lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Menurut Jain & Kaur (Senata et al., 2018:175) "Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai tempat di mana orang bekerja". Taiwo (Senata et al., 2018:201) mendefinisikan "lingkungan kerja sebagai sepenuhnya yang terdiri totalitas kekuatan, tindakan dan faktor pengaruh lainnya yang saat ini dan, atau berpotensi bersaing dengan kegiatan dan kinerja karyawan". Selain itu, Taiwo (Senata et al., 2018:211) berpendapat bahwa "lingkungan kerja yang dirancang untuk memenuhi kepuasan karyawan dan aliran bebas dari pertukaran ide adalah media yang baik untuk memotivasi karyawan kepada kinerja yang lebih tinggi."

Menurut Robbins & Judge dalam Ginanjar (2015:243) "kepuasan kerja

adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan". Ginanjar (2015:267) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja adalah kondisikesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya."

Menurut Afandi, (2018:66) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, antara lain:

1. Faktor lingkungan kerja Fisik. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:
 - a. Rencana Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b. Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi Lingkungan Kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
- a. Pekerjaan Yang Berlebihan Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
 - b. Sistem Pengawasan Yang Buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tida sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan

menimbulkan frustasi bagi karyawan.

Koperasi Kredit (*Credit Union*) Bina Masyarakat (Kopdit Bima/CU Bima) didirikan pada tanggal 17 Agustus 1988 oleh sekelompok karyawan muda atas prakarsa pimpinan dan karyawan Komisi Pengembangan Sosial Ekonomi (Komisi PSE) Keuskupan Sintang. Pada saat berdiri anggota hanya berjumlah 13 (tiga belas) orang. Pada tahun 1988 sampai dengan 1991 CU Bima dikelola oleh seorang karyawan yang diangkat oleh Komisi PSE, pelaksanaan pendidikan sebagian besar masih terikat dengan kegiatan Komisi PSE, dengan demikian sampai dengan tahun 1991 aktivitas arah pengembangan CU Bima lebih diselaraskan untuk mewujudkan visi dan misi Komisi PSE, yang terarah kepada masyarakat luar perkotaan dan daerah minus. Kondisi ini berkolerasi dengan lambatnya perkembangan asset dan keanggotaan koperasi kredit ini pada awal-awal tahun pertumbuhan, karena anggota yang telah dididik tidak segera menjadi anggota karena persoalan keuangan.

Pada awal tahun 1991 terjadi kesepakatan antar Pengurus CU Bima dengan pihak Komisi PSE yaitu dalam rangka pendewasaan organisasi, dimana mulai tahun 1992 CU Bima harus dapat sepenuhnya mandiri dan terlepas dari pengaruh kebijakan Komisi PSE, sehingga akhirnya CU Bima bergerak secara mandiri. Di dalam melakukan kegiatan secara mandiri CU Bima mengalami perkembangan yang pesat. Tahun 1995 setelah memiliki kesempatan dan kemampuan beroperasi di tempat

yang strategis, CU Bima mengambil kebijakan untuk merekrut anggota secara terbuka tanpa memandang ras, suku, dan agama. Langkah awal yang dilakukan dalam mewujudkan keanggotaan yang terbuka yaitu mengupayakan perolehan badan hukum dengan dikeluarkannya Badan Hukum Nomor 1555/BH/X/1995.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Ary, et.al. (Santoso dan Madiistriyatno, 2021:3) Penelitian deskriptif merupakan "Jenis penelitian yang melukiskan serta menafsirkan keadaan yang ada (terjadi) sekarang ini. penelitian ini terkait dengan: keadaan atau hubungan yang ada; praktik-praktik yang sedang berlaku; keyakinan, sudut pandang atau sikap yang telah dimiliki; proses yang berlangsung; berbagai pengaruh yang sedang dirasakan; dan kecenderungan-kecenderungan yang sedang berkembang." Tujuan utama penelitian deskriptif adalah untuk melukiskan keadaan sesuatu hal atau yang sedang terjadi saat penelitian berlangsung.

Menurut Bogdan dan Biklen (2016:34), "subjek penelitian kualitatif sering kali berperan sebagai sumber data utama melalui interaksi langsung, wawancara, observasi, atau bahkan analisis dokumen. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna, perasaan, dan pengalaman pribadi subjek penelitian secara lebih mendalam dan holistik". Kesimpulan dari kedua pengertian di atas Subjek

penelitian adalah individu, benda, atau organisasi yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.

Dalam penelitian ini informan atau subjek penelitian adalah:

1. Ketua CU Bima Kabupaten Sintang
2. Karyawan CU Bima Kabupaten Sintang
3. Anggota CU Bima Kabupaten Sintang, yang dalam penentuannya penulis menggunakan teknik *accidental sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Organisasi berusaha menciptakan lingkungan kerja yang produktif dengan memperhatikan kenyamanan fisik dan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi faktor-faktor seperti pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan pengelolaan kebisingan. Semua elemen ini berperan penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Selain itu, hubungan antar karyawan juga sangat menentukan kualitas kerja, di mana setiap individu harus membina hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan untuk menciptakan suasana yang harmonis.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua CU Bima Sintang, organisasi ini berusaha menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung kenyamanan kerja. Ruangan kerja yang rapi dengan meja, kursi, dan fasilitas lainnya disesuaikan dengan kebutuhan

karyawan. Karyawan CU Bima juga merasa puas dengan fasilitas yang ada, termasuk pencahayaan dan warna ruangan yang nyaman. Selain itu, kebersihan ruang kerja dan fasilitas lain, seperti WC, selalu terjaga dengan baik, memberikan rasa nyaman untuk bekerja. Pencahayaan yang cukup dan udara yang sejuk juga mendukung kenyamanan karyawan. Keamanan kerja dijaga dengan adanya petugas keamanan, asuransi, dan peralatan pemadam kebakaran, sementara kebisingan minimal karena kantor terletak jauh dari jalan utama.

Lingkungan kerja fisik meliputi warna ruangan, kebersihan, suhu, pencahayaan, dan keamanan. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Warna ruangan yang cerah dan bersih, udara yang segar, serta pencahayaan yang memadai membantu mencegah kelelahan dan meningkatkan produktivitas. Keamanan juga sangat penting agar karyawan merasa tenang saat bekerja. Kebisingan yang rendah penting untuk menghindari gangguan pada konsentrasi karyawan yang dapat mengurangi kinerja.

Selain faktor fisik, lingkungan kerja non-fisik juga berperan besar dalam kinerja karyawan. Hubungan yang baik antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Komunikasi yang lancar, saling menghargai, dan kerja sama yang solid menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hubungan yang harmonis

menghindari konflik yang dapat merusak semangat kerja, meningkatkan kekompakan, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Di CU Bima Sintang, hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan terlihat dalam komunikasi yang terbuka dan adanya keselarasan kerja. Pimpinan memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan. Karyawan, pada gilirannya, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan menyampaikan ide serta masukan yang membangun. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperkuat kerja sama tim.

Lingkungan kerja non-fisik, yang melibatkan interaksi sosial dan hubungan antar individu, berpengaruh langsung terhadap kinerja. Karyawan yang merasa nyaman dalam hubungan sosial mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk menjaga hubungan yang baik dan memberikan perhatian kepada karyawan. Suasana kerja yang harmonis tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kesimpulannya, lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi yang mendukung kenyamanan, kesehatan, serta hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Organisasi perlu menjaga dan meningkatkan faktor-faktor ini untuk

menciptakan kinerja yang optimal dari karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kerja karyawan, faktor warna, pencahayaan, keamanan, tingkat kebisingan juga akan memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.
2. Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana para pegawai bekerja yang di dalamnya terdapat interaksi sosial berupa hubungan atau relasi kerja. Hubungan tersebut berupa hubungan formal dan non formal yang dilakukan bawahan terhadap atasan maupun sesama bawahan, dalam usaha untuk memupuk kerja

sama yang intim dan selaras sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimana hubungan yang baik tersebut sudah tercipta di lingkungan kerja CU Bima Kantor Pusat Sintang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diharapkan CU Bima Kantor Pusat Sintang lebih memperhatikan mengenai pemasangan musik ditempat kerja yang sesuai dengan ketentuan agar karyawan nyaman saat bekerja.
2. Diharapkan atasan atau pengurus CU Bima lebih memperhatikan dan lebih menjalin hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara karyawan dengan pemimpin agar komunikasi terjalin dengan baik dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberian informasi mengenai pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. 2016. *Metode penelitian kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. 2021. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media.
- Senata, W., Wayan, I., et al. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja*

karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1).

Suendro, G. 2015. Analisis pengaruh inovasi produk melalui kinerja pemasaran untuk mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan. *Jurnal Universitas Diponegoro*.