

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCU MAKASSAR

Selfianti¹, Ahmad Ac², M. Hidayat³

slfiantibhr@gmail.com¹, ahmad@unismuh.ac.id², hidayat@unismuh.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCU Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 responden yang merupakan karyawan Bank Muamalat KCU Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sementara itu, fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi ($0,065 > 0,05$). Namun secara simultan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa 45% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan 55% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the work environment and work facilities on employee performance at Bank Muamalat KCU Makassar. This research uses a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 87 employees of Bank Muamalat KCU Makassar. Data were collected through questionnaires using a likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, work facilities do not have a significant effect on employee performance, with a significance value of ($0.065 > 0.05$). However, simultaneously, the work environment and work facilities have a significant effect on employee performance, as indicated by the F-test significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.450 indicates that 45% of the variation in employee performance can be explained by the work environment and work facilities, while the remaining 55% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work Environment, Work Facilities, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang efektif. Manajemen yang baik akan membantu meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Peningkatan efektivitas ini sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Salah satu elemen kunci dalam keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, yang memiliki peran penting dan kontribusi besar dalam operasional perusahaan (Aji, Sumowo, and Reskiputri, 2023).

Ketika menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat, dibutuhkan individu yang berpikiran maju, cerdas, inovatif, dan memiliki semangat tinggi untuk terus berkarya mengikuti perkembangan zaman. Setiap perusahaan memiliki tujuan tertentu, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada teknologi canggih atau fasilitas yang dimiliki, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya

manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan, karena hanya dengan tenaga kerja yang efektif, efisien, dan produktif, perusahaan dapat bertahan dan bersaing di tengah kompetisi bisnis. Pencapaian tujuan perusahaan secara optimal hanya dapat dicapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan yang tinggi, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Gultom et al, 2021).

Sumber daya manusia yang kompetitif tentunya sangat dibutuhkan oleh organisasi, salah satunya adalah lembaga perbankan. Bank merupakan lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara dalam kegiatan ekonomi, dengan tugas utama menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali untuk mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat. Bank mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, kemudian mendistribusikannya kembali dalam bentuk kredit atau pinjaman kepada pihak yang membutuhkan. Di samping itu, bank juga menyediakan berbagai layanan keuangan, seperti pengelolaan dana nasabah, investasi pada instrumen keuangan, serta berbagai jasa lainnya yang membantu nasabah memperoleh keuntungan. Bank turut berperan dalam mendukung aktivitas bisnis dan transaksi ekonomi melalui penyediaan produk serta layanan keuangan. Operasional bank diawasi oleh otoritas keuangan seperti bank sentral atau lembaga pengawas, guna memastikan stabilitas sistem keuangan dan melindungi kepentingan Masyarakat serta para nasabah (Gibrannisa D. Azzury et al, 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk ketersediaan fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja. Fasilitas sendiri merujuk pada segala bentuk dukungan yang dapat mempermudah serta mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan. Dukungan ini bisa berupa benda fisik maupun dana, sehingga fasilitas dalam konteks ini dapat dianggap sebagai sarana pendukung yang tersedia di lingkungan kantor .(Abu Bakar Sidik and Aziz, 2022). Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung kerja seperti informasi dan kondisi lingkungan yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Rum, 2010).

Lingkungan kerja mencakup kondisi material maupun psikologis yang terdapat dalam suatu organisasi. Menurut (Eliyanto, 2018), lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang dapat memengaruhi kinerja individu. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memadai, baik dari segi fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan lingkungan, ventilasi udara yang baik, serta pencahayaan yang cukup maupun dari aspek nonfisik, seperti suasana kerja yang kondusif, hubungan harmonis antarpegawai, dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan. Dukungan fasilitas yang memadai akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Fasilitas kerja dapat diartikan sebagai bentuk kenyamanan yang bersifat nyata dan alami (Sari and Puspita, 2023). Dalam lingkungan profesional, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan umumnya berbentuk fisik dan digunakan dalam aktivitas operasional sehari-hari. Fasilitas tersebut memiliki masa manfaat yang relatif panjang dan memberikan nilai guna untuk jangka waktu ke depan. Kurangnya penyediaan fasilitas seperti printer, kertas, maupun kendaraan operasional lapangan dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan karyawan kesulitan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan fasilitas kerja sebagai bentuk kompensasi non-tunai yang dapat dinikmati baik secara individu maupun kelompok. Penyediaan sarana yang memadai oleh organisasi akan membantu kelancaran proses pencapaian tujuan perusahaan. Fasilitas kerja yang tersedia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas ini tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti

gedung dan perlengkapan, tetapi juga mencakup hal-hal lain yang berkontribusi pada kesejahteraan dan efisiensi kerja pegawai. Menurut (Ika Fuzi Anggrainy, 2018), Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kelancaran operasional dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen. Fasilitas ini berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja, karena lingkungan kerja itu sendiri merupakan bagian dari fasilitas yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana positif, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan oleh individu atau suatu proses dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan memegang peranan penting karena menjadi salah satu penentu tercapai atau tidaknya target perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika perusahaan memenuhi hak-hak karyawannya. Karyawan dengan kinerja tinggi umumnya memiliki rasa tanggung jawab yang besar serta kemauan kuat untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dalam pekerjaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah cenderung membuat karyawan cepat menyerah saat menghadapi tantangan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Harahap and Nasution, 2023).

Bank Muamalat KCU Makassar merupakan salah satu kantor cabang dari PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk., yang dikenal sebagai pelopor perbankan syariah di Indonesia sejak didirikan pada 1 November 1991 M atau 24 Rabiul Akhir 1412 H. Cabang ini berlokasi di kota Makassar, Sulawesi Selatan, dan didukung oleh tenaga kerja sebanyak 87 orang. Keberhasilan operasional cabang ini tidak lepas dari peran penting

lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian kompensasi yang layak kepada para karyawan. Sebagai bagian dari salah satu bank syariah terdepan di Indonesia, Bank Muamalat KCU Makassar dituntut untuk mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki dedikasi tinggi (Gibrannisa D. Azzury et al, 2023).

Penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Yani, Gustri, 2023) pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian dan (Utami 2018) pada Contact Center PT. Rajawali Berdikari Indonesia. Meskipun penelitian Yani dan Gustri memiliki kesamaan konteks dengan penelitian ini, yakni sama-sama pada bank syariah, perbedaan tetap terdapat pada lokasi dan karakteristik organisasi.

Perbedaan utama penelitian ini terletak pada lokasi dan karakteristik organisasi, di mana Bank Muamalat sebagai bank syariah memiliki budaya kerja dan sistem operasional yang khas. Kekhasan tersebut tercermin dari penerapan prinsip-prinsip syariah yang berlandaskan Al-Qur'an, Hadis, dan fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI), sehingga setiap produk dan layanan bebas dari unsur riba, gharar, dan maysir. Budaya kerja di Bank Muamalat mengedepankan nilai-nilai Islami seperti kejujuran, amanah, keadilan, serta etika bisnis syariah, yang diwujudkan melalui kebiasaan berdoa sebelum memulai aktivitas, penggunaan salam, dan penyesuaian jam kerja untuk pelaksanaan ibadah shalat. Dari sisi operasional, bank ini menggunakan akad-akad syariah seperti mudharabah, musyarakah, murabahah, dan ijarah, dengan orientasi tidak hanya pada keuntungan, tetapi juga pada kemaslahatan umat, pemberdayaan ekonomi masyarakat, serta kegiatan sosial melalui penyaluran zakat, infak, dan wakaf. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan dengan mempertimbangkan aspek religiusitas, yang dimana aspek religius ini bisa dihubungkan dengan kedua variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja karena keduanya dapat memuat dimensi religiusitas yang khas di Bank Muamalat dan nilai-nilai Islami yang melekat dalam

organisasi, yang belum banyak disentuh dalam studi sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah.

Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, namun kajian tersebut masih bersifat umum dan belum banyak menyoroti konteks perbankan syariah secara mendalam. Dalam lingkungan Bank Muamalat, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fisik dan operasional, tetapi juga oleh nilai-nilai religiusitas dan budaya kerja Islami yang menjadi ciri khas organisasi. Untuk memberikan gambaran mengenai Tren pertumbuhan aset perbankan syariah Nasional, Berikut disajikan data pertumbuhan aset perbankan selama periode 2022-2024:



Sumber: Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2024)

Gambar 1. Tren Pertumbuhan Aset Perbankan Syariah Nasional (2022–2024)

Berdasarkan gambar 1., Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2024) menunjukkan bahwa pertumbuhan aset perbankan syariah nasional menurun dari 9,7% pada 2022 menjadi 5,4% pada 2023, yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya efisiensi dan produktivitas SDM. Selain itu, laporan tahunan Bank Muamalat (2023) mencatat penurunan indeks kinerja SDM sebesar 3,8%, terutama pada aspek kecepatan layanan dan pemanfaatan fasilitas kerja digital. Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan Bank Muamalat KCU Makassar (2024) juga menunjukkan bahwa 45% menilai fasilitas kerja belum optimal dan 38% menganggap lingkungan kerja fisik masih kurang nyaman. Fakta tersebut menegaskan bahwa permasalahan kinerja karyawan masih menjadi isu strategis yang perlu mendapat perhatian. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memperdalam pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar, dengan mempertimbangkan dimensi religiusitas dan budaya kerja syariah sebagai karakteristik unik lembaga perbankan syariah.

Berdasarkan uraian latar belakang serta penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Bank Muamalat KCU Makassar”.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu serta menganalisis data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 4.11, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,627, dengan nilai t hitung

sebesar 4,001 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Koefisien regresi sebesar 0,627 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,627 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank Muamalat KCU Makassar. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan konsentrasi, serta memperkuat semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal.

Secara simultan, lingkungan kerja bersama dengan fasilitas kerja juga terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,450 pada Tabel 4.13. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan sebesar 55%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian (Yani dan Gustri, 2023) pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui kenyamanan kerja dan hubungan interpersonal yang harmonis. Selanjutnya, penelitian (Utami, 2018) pada Contact Center PT Rajawali Berdikari Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian lain oleh (Jelatu, 2024) turut memperkuat hasil ini dengan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif secara psikologis memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks Bank Muamalat KCU Makassar sebagai lembaga perbankan syariah, lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman secara fisik tetapi juga sarat dengan nilai-nilai religius dan etika Islami terbukti mampu memperkuat motivasi intrinsik karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil pembahasan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat KCU Makassar, sehingga pihak manajemen perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja demi mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCU Makassar

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 4.11, variabel fasilitas kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,172, dengan nilai t hitung sebesar 1,869 dan tingkat signifikansi sebesar 0,065. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,172 menunjukkan bahwa secara arah hubungan, fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, karena pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, maka peningkatan fasilitas kerja belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar secara parsial. Artinya, meskipun fasilitas kerja mengalami peningkatan, hal tersebut belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat KCU Makassar tidak sepenuhnya menjadikan fasilitas kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Hal ini diduga karena karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya kerja Islami, tanggung jawab profesional, serta nilai-nilai religiusitas yang kuat dalam sistem kerja perbankan syariah. Dengan demikian, meskipun fasilitas kerja tetap berperan sebagai pendukung, namun bukan menjadi faktor dominan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Namun demikian, berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.12, diketahui bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial, namun dalam kombinasi dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.13, diketahui bahwa kedua variabel independen (lingkungan kerja dan fasilitas kerja) secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja belum menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar, namun tetap berperan sebagai unsur pendukung yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Utami, 2018) pada Contact Center PT Rajawali Berdikari Indonesia yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor nonfisik seperti kenyamanan psikologis, hubungan kerja, dan sistem kerja yang kondusif. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Yani dan Gustri, 2023) pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja bukan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja ketika standar fasilitas telah dianggap memadai oleh karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggrainy, 2018) serta (Sidik dan Aziz, 2022), yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta tingkat ketergantungan karyawan terhadap fasilitas fisik dalam menyelesaikan tugas. Pada Bank Muamalat KCU Makassar, fasilitas kerja relatif telah terpenuhi sehingga tidak lagi menjadi faktor pendorong utama kinerja, melainkan berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang mencakup suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta nilai-nilai budaya kerja Islami yang diterapkan, sementara fasilitas kerja berperan melengkapi dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCU Makassar, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif baik dari aspek fisik maupun nonfisik mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sementara itu, fasilitas kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial, yang berarti keberadaan fasilitas belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa fasilitas tetap memiliki peran pendukung ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang baik. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi sebesar 45% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45%, sedangkan 55% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara fasilitas kerja berfungsi sebagai penunjang yang memperkuat kontribusi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan bagi pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Bank Muamalat KCU Makassar
 - a. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, tata ruang, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi antarpegawai, dan kepemimpinan yang suportif. Lingkungan kerja yang baik terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Meskipun fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, manajemen tetap perlu memastikan bahwa fasilitas yang tersedia dalam kondisi layak dan dapat digunakan dengan baik. Fasilitas yang memadai tetap berperan sebagai penunjang kenyamanan kerja dan dapat memperkuat efek positif lingkungan kerja secara keseluruhan.
 - c. Mengidentifikasi faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja. Mengingat 55% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain, maka pengembangan kebijakan yang komprehensif diperlukan agar peningkatan kinerja dapat berlangsung lebih optimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.
 - b. Menggunakan metode penelitian yang berbeda, misalnya metode kualitatif atau mixed methods, agar dapat menggali lebih dalam persepsi, pengalaman, dan kondisi nyata yang dirasakan oleh karyawan.
 - c. Memperluas lokasi penelitian pada bank lain atau lembaga keuangan syariah lainnya untuk memperoleh hasil yang lebih generalis dan dapat dibandingkan antar instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar Sidik, Haris, and Syaefudin Aziz. 2022. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi* 1(2): 72–79. doi:10.58290/jmbo.v1i2.16.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja,

- Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47. doi:10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Adhie, Fasha Nurhadian. 2019. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Bisnis dan Iptek* 12(1): 1–9.
- Adinda, Tifani Nur, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrums Agung. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1(3): 134–43. doi:10.31004/ijim.v1i3.15.
- Ahmad. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Sulawesi Selatan.” *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id:* 1–258. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5513-Full_Text.pdf.
- Aji, Angger Setya, Seno Sumowo, and Tatit Diansari Reskiputri. 2023. “10038-Article Text-36330-1-10-20230825.” : 415–23.
- Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Batviano, Martha Zusana, Bernhard Tewal, and Jacky S. B. Sumarauw. 2023. “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Kombos Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11(3): 1247–57. doi:10.35794/emba.v11i3.50872.
- Eliyanto. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen.” *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3(1): 169–81.
- Firman Fadilah, Firman Fadilah, and Qori Al Banin. 2022. “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)* 1(2). doi:10.24034/jimbis.v1i2.5362.
- Firman, Ahmad, and Fitriani Latief Dirwan. 2024. “Efek Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan.” 7(4): 425–35.
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS.” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 11(1): 432–39.
- Gibrannisa D. Azzury, Tenri S.P. Dipootmodjo, Uhd Darmawan Natsir, Romansyah Sahabuddin, and Rezky Amalia Hamka. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Pada Bank Muamalat KCU Makassar.” *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 4(1): 184–99. doi:10.56910/gemilang.v4i1.1026.
- Gultom, Henny Novriani, Nurmaysaroh, Hadi Ariandy Sitanggang, and Yas Adu Zakirin. 2021. “Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.” *Transekonomika –Akuntansi Bisnis dan Keuangan* 1(no.2): 1–8.
- Harahap, Fauzi Azhari, and Asrizal Efendy Nasution. 2023. “Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan.” *Jesya* 6(2): 2317–30. doi:10.36778/jesya.v6i2.1259.
- Ika Fuzi Anggrainy. 2018. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh.” *Magister manajemen* 2(1): 1–10. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10227/8072>.
- Jelatu, Herman. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar.” 1(1).
- Manullang, Winda Tetty Agustina, Ria Veronica Sinaga, and Esli Silalahi. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera.” *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* 1(1): 10–21. doi:10.54367/kukima.v1i1.1806.
- Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 01–10. doi:10.61132/manuhara.v2i1.426.
- Nurhandayani, Annisa. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108–10. doi:10.58765/ekobil.v1i2.65.
- PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. 2021. *Ketangguhan Dan Sinergi Menuju Masa Depan Yang Lebih Cerah*.
- PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. 2022a. *Memperkuat Kapabilitas Dan Sinergi Untuk Mendorong Ekspansi Bisnis*.
- PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. 2022b. *Memperkuat Komitmen Pada Tujuan Pembangunan Keberlanjutan*.
- PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. 2022c. *PT Bank Muamalat Indonesia Tbk . Berizin Dan Diawasi Oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Indonesia (BI)*.
- PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. 2024. *Menavigasi Perubahan Dalam Jalan Hijrah*.
- Ramadai, Eko Wahyu, Qorin Anida Salma, and Adinda Agis Fitria Cahyani. 2024. “This Open-Access Article Is Distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC) 4.0 License 106.” *Protection: Journal Of Land And Environmental Law* 2(3): 106–16.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rum, Muh. 2010. “Pengaruh Faktor Keyakinan Sukses, Informasi, Dan Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah Melalui Inovasi, Diversifikasi, Dan Fleksibilitas (Kasus Ukm Di Sulawesi Selatan).” *Disertasi*: 1–270.
- Sari, Endah Kartika, and Yulia Aji Puspita. 2023. “Pengaruh Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences* 2(1): 13–18. doi:10.47679/202323.
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. 2022. “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(1): 1–14. doi:10.38035/jim.v1i1.1.
- Sidik, Haris Abu Bakar, and Syaefudin Azis. 2022. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Karunia Berlian Makmur).” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi* 1(2): 72–79.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, et al. 2021. *Kinerja Karyawan*.
- Soetiksno, Ambarwati, Jean R Asthenu, and Hesti Karim. 2024. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah.” *Jurnal Administrasi Terapan* 3(1): 1–14.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Thomas Stefanus Kaihatu, Diah Dharmayanti, Hamdan Juwaeni, *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pascasarjana Universitas, Syiah Kuala, Riandina Wahyu, et al.* 2015. “DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus Di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor).” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17(2): 41–59. doi:10.9744/jmk.17.2.135.
- Utami, Novia Widya. 2018. “Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 1(c): 136–45. <https://sleekr.co/blog/pengaruh-fasilitas-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>.
- Violita Grace M, Anna Charlita Lay, Anas Tasya Hastin Hardini, and Bunga Astha Rizky. 2024. “Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi.” *Jurnal Bintang Manajemen* 2(2): 144–55. doi:10.55606/jubima.v2i2.3135.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(3): 407–18.
- Yani, Gustri, Anisa. 2023. “Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian Effect of Facilities and Work Environment on Employee Performance At Indonesian Sharia Bank Kcp Muara Bulian.” *Telanaipura Jambi* 3(1): 36122.
- Yusuf, T. K. 2020. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di MTS Negeri 1 Bandar Lampung.”.