

Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur

Risky Hermawan

risky.hermawan@student.president.ac.id,
Universitas Presiden, Indonesia

Dedi Rianto Rahadi

Universitas Presiden, Indonesia

ABSTRACT

The work environment is a condition that affects the work of employees when carrying out their duties in social, psychological and physical life. This research aims to present a literature review of factors that affect the work environment and improve employee performance with motivation. This research method uses systematic literature reviews. Research data is obtained through internet searches in work environment journals and motivated employee performance improvements.

Keywords; *Work Environment; Improve Employee Performance; Motivate Employee Performance Improvements*

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan kondisi instansi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan saat menjalankan tugasnya dalam kehidupan sosial, psikologi dan fisik. Penelitian ini berisi tentang faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi yang menyajikan tinjauan literatur. Metode penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet pada jurnal lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi.

Kata Kunci; *Lingkungan Kerja; Peningkatan Kinerja Karyawan; Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan*

INTRODUCTON

Memperoleh profit yang semaksimal mungkin adalah tujuan dari sebuah perusahaan. Sudah sepatutnya perusahaan melihat kinerja karyawannya. Baik perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa keduanya harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tidak hanya mencapai, sebuah perusahaan yang mampu mengembangkan perusahaan tersebut untuk bersaing di dalam persaingan bisnis global di karenakan memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan sangat berkualitas. Oleh karena itu, sangat jelas bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan di dalam persaingan bisnis global adalah sumber daya manusia. Menciptakan kondisi lingkungan kerya yang baik adalah salah satu cara perusahaan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan akan dicapai dengan maksimal. Dari keempat komponen dasar suatu organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia

(*people*), prosedur kerja (*task*), teknologi (*technology*), dan struktur organisasi (*organization structure*), maka manusia merupakan komponen yang paling penting.

Semakin berkembangnya perusahaan di suatu negara, hampir semua perusahaan menciptakan inovasi yang baru pada hasil produk dan jasa yang ditawarkan pada masyarakat sehingga meningkatkan citra perusahaan. Maka dari itu untuk menciptakan keunggulan perusahaan, perusahaan wajib membangun hubungan yang positif dengan karyawan. Karena sumber daya yang memiliki peran penting dalam berjalannya perusahaan adalah karyawan. Motivasi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan adalah beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja akan menjadi pendorong karyawan agar melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan hasil yang terbaik. Maka dari itu, kinerja yang tinggi dapat dicapai jika motivasi yang dimiliki karyawan juga tinggi.

LITERATUR REVIEW

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kerja seperti kelembapan, suhu, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat alat perlengkapan yang memadai untuk bekerja (Afandi, 2018). Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu. Pertama, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang segala sesuatunya menyangkut segi fisik. Kedua, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra (Suwondo dan Sutanto 2015).

a) Lingkungan kerja fisik.

- Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti: lemari, kursi, meja, dan sebagainya.
- Lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: suhu, kelembapan, kebisingan, pencahayaan, warna, dan sebagainya.

b) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dimana berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Kondisi yang sepatutnya dibangun adalah suasana kekeluargaan, pengendalian diri dan komunikasi yang baik. Untuk mencapai tujuan bersama adalah dengan cara pihak manajemen hendaknya menciptakan iklim dan suasana kerja yang membangkitkan rasa kekeluargaan. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas karyawan. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme atau semangat untuk bersatu dalam instansi untuk mencapai tujuan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan rangsangan kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat adalah salah satu manfaat yang diperoleh jika bekerja dengan orang yang termotivasi. Artinya pekerjaan dapat dilakukan dengan waktu dan standar yang tepat.

Kinerja

Kinerja adalah seni menyelesaikan tugas dengan batas-batas yang telah ditentukan (Iqbal, dkk, 2015). Kinerja kerja adalah suatu hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai seseorang dalam menyelesaikan kerja sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015). Satuan waktu bisa ditentukan dalam satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Mengenai indikator kinerja karyawan, ada 4 indikator kinerja karyawan (Mangkunegara, 2015), yaitu :

- a) Kualitas kerja, indikator yang menampilkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standarnya.
- b) Kuantitas kerja, indikator yang menampilkan seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam sehari.
- c) Pelaksanaan tugas, indikator yang menampilkan seberapa jauh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab, indikator yang menampilkan kesadaran akan kewajiban seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi kerja

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja adalah semangat kerja atau dorongan yang tumbuh dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan harapannya (Hasim, 2019). Faktor –faktor munculnya motivasi kerja. Menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasim, 2019) tujuan seseorang bekerja karena beberapa faktor-faktor dan keinginan-keinginan sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk hidup (*the desire to live*)

Keinginan untuk hidup merupakan tujuan utama semua orang, orang bekerja untuk melanjutkan kelangsungan hidup. Uang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan keamanan karyawan dan psikologisnya karena faktor ini berkaitan dengan kompensasi atau bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan menunjukkan besarnya pekerjaan mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga mereka dan masyarakat. Kompensasi sering disebut juga penghargaan yang diartikan sebagai hadiah yang

diberikan kepada karyawan atas keikutsertaan yang telah mereka berikan. (Sudiardhita, et al, 2018).

b) Keinginan untuk suatu posisi atau kekuasaan (*the desire for position and power*)

Keinginan ke dua ini yang menyebabkan manusia mau bekerja. Dalam perusahaan ini berkaitan dengan promosi jabatan. Menurut Gupta (dalam Kusuma dan Wiwin, 2020) promosi berporos pada jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab yang besar, status yang lebih tinggi, dan gaji yang lebih tinggi. Promosi digunakan untuk menghargai karyawan yang kinerjanya lebih baik dan memotivasi karyawan agar melakukan upaya yang lebih besar. Pendorong karyawan agar melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara promosi. Promosi ini akan memberikan kepuasan jangka panjang bagi karyawan itu sendiri.

c) Keinginan akan pengakuan (*the desire for recognition*)

Keinginan ke tiga ini merupakan kebutuhan untuk mendorong seseorang untuk bekerja. Pengakuan atas prestasi dan kontribusi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan termotivasi (Singh, 2016). Pengakuan yang karyawan inginkan seperti dihargai usahanya, ucapan terimakasih, sebuah pujian dan lain lain. Semakin perusahaan mengakui atas kontribusi, kinerja dan prestasi yang dicapai oleh karyawan, maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan lurus dengan pernyataan berikut, semakin baik pengakuan dan penghargaan yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi dan kepuasan karyawan sehingga semakin besar kinerja dan produktifitas yang dihasilkan (Baskar & Rajkumar, 2015).

METHODS

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi literatur. Studi literatur ini diperoleh dari penelusuran artikel dengan rentan waktu 2015 sampai 2020. Jurnal yang dianalisa dari beberapa jurnal yang diperoleh melalui database *Google Scholar*. Dengan kata kunci "lingkungan kerja", "motivasi", dan "peningkatan kinerja karyawan". Seluruh artikel yang telah terpilih tersebut membahas tentang analisa lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi.

RESULTS AND DISCUSSION

Kata kunci menggunakan lingkungan kerja, peningkatan kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan dengan motivasi.

a) Faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut ini adalah beberapa faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat diantaranya adalah (Afandi, 2018):

- Penerangan / cahaya ditempat kerja , adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan merupakan tujuan dari pekerjaan itu di capai. Manfaat nya sangat besar bagi karyawan demi keselamatan dan kelancaran kerja.
- Sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tersedia tanaman di sekitar tempat kerja.
- Kebisingan ditempat kerja, bunyi yang tidak bisa diterima oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- Musik ditempat kerja, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan ditempat kerja agar dapat bekerja dengan nyaman.
- Keamanan ditempat kerja, untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

b) Dampak atas pemberian motivasi kerja pada karyawan.

Menurut Hasibuan (dalam Kusuma& Wiwin, 2020) terdapat beberapa dampak atau efek dari pemberian motivasi kerja kepada karyawan diantaranya seperti meningkatkan kinerja, produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan yang mengarah pada keberhasilan perusahaan.

- Kinerja karyawan
Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang proposional dengan kinerja karyawan, yang berarti jika semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan semakin tinggi pula.

- Produktifitas kerja

Produktifitas karyawan adalah penilaian efektif seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Produktifitas dapat dievaluasi dalam hal *output* karyawan dalam periode tertentu. Selain dampak motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi juga mempengaruhi produktifitas kerja. Motivasi kerja memberikan kontribusi paling tinggi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan (Saleh, Utomo, 2018). Produktifitas karyawan merupakan salah satu topik yang mendapat perhatian penelitian signifikan dari beberapa peneliti dan dianggap sebagai mekanisme utama yang efektif untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan.

- Kepuasan kerja

Selain berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktifitas kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kepuasan dan kebanggaan batin yang dicapai ketika melakukan pekerjaan tertentu (dalam Kusuma & Wiwin, 2020). Bagi pekerja, kepuasan kerja membawa hal positif yang mengarah pada kenikmatan emosi pekerja. Munculnya kepuasan kerja terhadap karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi kerja seperti gaji, insentif atau bonus dan jaminan keamanan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan keamanan kerja merupakan faktor yang secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Suhartono, 2015).

CONCLUSIONS

Demi meningkatkan kinerja karyawan saat menjalankan tugas-tugas secara optimal, maka langkah yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawan dan memberikan motivasi kerja yang efektif agar karyawan dapat tujuan utama perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

REFERENCES

- Ayu, Nimas., Surya, Mirwan. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. Semarang. Vol 7 : 2
- Kusuma, Sari., Frianto, Agus. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Surabaya. Vol. 1 : 1055-1058.
- Tri, Aji., Katini, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Pamulang. Vol. 3 : 100-112.
- Indriani, Diah., Madiono, Eddy. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Surabaya. Vol. 17 : 135-138.
- Holid, Abdul., Intansari, Rini. 2018. Pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan direktorat akademik di sebuah perguruan tinggi di Indonesia. Bandung. Vol. 03 : 54 – 62.

- Fadhil, Achmad., Mayowan, Yuniadi. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Malang. Vol. 54 : 40 – 47.
- Citra, Salsabila., Marcha, Alsheta. 2020. Studi Literatur : Analisis teori pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Surabaya.
- Jalesveva, Ayucitra., Az Zahroh, Dwiyani. 2020. Studi Literatur : Analisis pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap hasil kinerja dan prestasi kerja karyawan. Surabaya.
- Purbaningtyas, Kusuma., Muchollasho, Wiwin. 2020. Studi Literatur mengenai motivasi kerja pada karyawan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Surabaya.
- Ayu, Alinvia., Susilo, Heru., Cahyu, Muhammad. 2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator. Malang. Vol. 57 : 73 – 82
- Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*. 11(20). 28 – 50.
- Hasibuan. M. S. P., 2013. Manajemen sumber daya manusia, Edisi revisi. PT. Bumi Akasara: Jakarta.
- Singh. R. 2016. *The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employee engagement in information organizations*. *Journal of Education for library and Information science*. 57(2). 197 – 206.
- Hasim, D. 2019. Pengaruh kepemimpinan motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada kesejahteraan sosial kabupaten Biank Numfor. Surabaya. Qiara Media.
- Bahri, S., & N, Y. C. 2017. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1). 9 – 15
- Afandi, P. 2018. Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Suwondo., Susanto. 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. 17(2), 135 – 144.
- Iqbal, Anwar dan Haider. 2015. *Efect of leadership style on employee perfomance*. *Arabian journal of business and management review*. Vol. 5, No. 5, pp. 16.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ persero. *Academic of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.