**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

ARTIKEL

Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Mata Kuliah Psikologi Manajemen

Oleh
PUTRI RAMADHANI

17002026

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putri Ramadhani

17002026

Email : atiputirmd99@gmail.com

Abstract

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (survive) dan mencapai pertumbuhan (growth) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kata Kunci : *lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah

tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*openedsystem*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*).

Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut (Suardi, 2011) dalam jurnalnya kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi / perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

PEMBAHASAN

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pembinaan merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki sesuatu hal sesuai dengan yang diharapkan. Sebagaimana yang dijelaskan (Ermita, 2013) bahwa pembinaan adalah upaya yang dilakukan untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik. Pembinaan kinerja pegawai adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan serta mengembangkan kinerja pegawai mulai dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik.

Permasalahan Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah permasalahan yang sangat penting di era persaingan pada saat ini. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektifitas dalam proses produksinya. Salah satu komponen Sumber Daya Manusia yang begitu vital bagi suatu organisasi adalah pegawai. Dalam setiap organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisiensi, yang mana untuk menghasilkan seorang pegawai yang berkualitas di perlukan pemberdayaa.

Menurut (Yoesana, 2013) dalam jurnalnya alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan para pegawai tersebut adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dengan dalam suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah

direncanakan. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para pegawai.

(Ermita, 2013) mengatakan bahwa pembinaan merupakan suatu tugas dan tanggung jawab pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi. Pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan teknik. Pembinaan yang diberikan oleh pimpinan dapat berupa bimbingan maupun pengarahan. Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu kantor. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing pegawai dengan tujuan kantor. Manajemen kantor harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai.

Menurut (Ermita, 2012) dalam jurnalnya tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada pegawai dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.

Menurut (Ayu & Suprayetno, 2005) Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan , oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki lingkungan kerja yang bagus motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif sehingga membantu organisasi untuk bertahan. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberi kepuasan kerja kepada pegawai dengan harapan pegawai akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.

Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Dengan adanya hal ini lingkungan kerja yang baik juga diperlukan agar kinerja karyawan baik pada suatu lembaga atau organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1996), 124–135.
- Ermita. (2012). Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XII(2), 70–81.
- Ermita. (2013). Pembinaan dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XIII(2), 81–92.
- Suardi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanrgara. *Jurnal Pemerintah Integratif*, 1(1), 13–27.