

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANAJEMEN SILENT PROJECT

M. Bayu Saputra¹, Husnurrofiq², Syahrani³

Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 18.31.0976.
Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 068804032.
Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 060407234.

E-mail: mhmmdbayuspra9@gmail.com No. HP 081522690497

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pelaksanaan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh Manajemen Silent Project agar kinerja karyawan meningkat serta bagaimana pelaksanaan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sebaiknya dilakukan oleh Manajemen Silent Project agar kinerja karyawan meningkat. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kualitatif, yaitu analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori. Hasil yang didapatkan dari penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 1) kenaikan gaji yang berkala menyesuaikan kinerja karyawan, 2) menampung ide dan saran dari karyawan, 3) bonus kinerja karyawan, 4) memberikan fasilitas yang memadai, 5) lingkungan kerja fisik dan 6) lingkungan kerja non fisik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out how the implementation of work motivation and work environment carried out by Silent Project Management so that employee performance increases and how the implementation of work motivation and work environment should be carried out by Silent Project Management so that employee performance increases. This type of research used in this research is qualitative research, namely data analysis that cannot be nominated by numbers, but is presented in the form of information, explanations, and discussion of theories. The results obtained from research on work motivation and work environment on employee performance 1) salary increases that periodically adjust employee performance, 2) accommodate ideas and suggestions from employees, 3) employee performance bonuses, 4) provide adequate facilities, 5) environment physical work and 6) non-physical work environment.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci kelangsungan hidup suatu organisasi karena merupakan aset organisasi yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan oleh sifat sumber daya manusia yang fluktuatif dan terus bergerak fleksibel dengan segala perubahan lingkungan. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses dari merekrut, memilih pekerja, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan produktivitas SDM adalah upaya meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sesuai, seperti pemenuhan kebutuhan eksternal (pemenuhan kebutuhan dasar, pangan, sandang, dan perumahan serta lingkungan yang layak) dan kebutuhan eksternal, internal (pegawai). ingin berada dalam posisi karir yang memuaskan). Kepastian menerima gaji atau gaji secara teratur berarti ia dan keluarganya memiliki "jaminan finansial", serta kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan dan potensinya dalam pengembangan profesionalnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau tingkat pekerjaan yang dicapai oleh pegawai ditinjau dari kontribusinya terhadap pencapaian tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi berdasarkan peran, kemampuannya. dan tanggung jawab. ke perusahaan. Memberikan motivasi kerja eksternal dan internal yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien.

Sebagian besar karyawan silent project management tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga mengakibatkan beberapa karyawan menunda-nunda dan tidak dapat menyelesaikan tugas utama secara normal. Masih terdapat pegawai yang sering terlambat masuk kerja, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Selain itu, kurangnya apresiasi dari atasan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam satu organisasi manajemen. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul : **"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANAJEMEN SILENT PROJECT"**.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu analisis data yang tidak dapat disebutkan dengan angka-angka, tetapi disajikan dalam bentuk penjelasan, penjelasan, dan pembahasan teoritis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan menggunakan reduksi data, representasi data, dan inferensi atau validasi data.

HASIL

Pelaksanaan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh Manajemen Silent Project.

Berikut beberapa pelaksanaan motivasi kerja yang dilaksanakan oleh manajemen silent project agar kinerja karyawan meningkat:

1. Kenaikan gaji berkala untuk menyesuaikan kinerja karyawan Manajemen Silent Project memberikan insentif berupa kenaikan gaji berkala setiap tiga bulan dengan mengevaluasi setiap karyawan yang berkinerja baik. Kenaikan gaji berdasarkan kinerja dan produktivitas adalah konsep yang paling adil bagi perusahaan. Berkinerja tinggi akan melihat pertumbuhan yang lebih besar daripada yang berkinerja buruk. Dengan demikian, kenaikan gaji yang diberikan oleh manajemen silent project merupakan reward perusahaan yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun faktor lain yang meningkatkan gaji karyawan dalam manajemen silent project, yaitu tambahan tugas dan tanggung jawab serta masa kerja dan kontribusi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pemberian gaji berkala, menurut salah satu karyawan bernama Rizky Sandy "Dengan adanya gaji berkala yang dilaksanakan oleh manajemen silent project membuat saya lebih semangat dalam mencapai pada kenaikan gaji berkala tersebut". Berdasarkan hasil wawancara Rizky Sandy, peneliti menganalisis bahwa dengan adanya kenaikan gaji berkala yang dilaksanakan oleh manajemen silent project sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Selain memberikan gaji yang berkala, manajemen silent project juga membangun hubungan baik dengan karyawan dengan menerima ide dan saran mereka, membuat karyawan merasa nyaman dan terbuka saat berkomunikasi langsung dengan atasannya. Dengan ide dan saran karyawan, kinerja perusahaan dapat meningkat dan membantu karyawan berkembang. Karena karyawan tidak hanya berorientasi pada gaji, tetapi lebih memperhatikan seberapa jauh karyawan dapat berkembang di perusahaan manajemen proyek yang tidak jelas. Hal ini memungkinkan karyawan mengetahui apa yang perlu ditingkatkan dan memotivasi

mereka untuk terus berkembang. Manajemen proyek senyap menampung ide dan saran karyawan melalui pertemuan bulanan yang dikonsultasikan oleh atasan dengan seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai adanya penampungan ide dan saran, menurut Rizky Sandy “dengan adanya penampungan ide dan saran yang dilakukan oleh manajemen silent project membuat saya bisa mengaspirasikan pendapat saya kepada atasan secara langsung”. Berdasarkan hasil wawancara dengan Rizky Sandy, peneliti menganalisis bahwa dengan adanya penampungan ide dan saran mampu membuat karyawan menjadi lebih aktif dan terbuka terhadap kinerja perusahaan.

3. Bonus Kinerja Karyawan Manajemen Silent Project menawarkan bonus kinerja satu bulan kepada karyawan. Perusahaan yang memberikan bonus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawannya juga lebih tinggi. Bonus tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan dan mencegah terjadinya turnover karyawan yang tinggi. Pemberian bonus yang diberikan oleh manajemen silent project kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk mengembangkan diri melalui kerja keras dan tetap setia pada aktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai adanya bonus atas kinerja karyawan, menurut Rizky Sandy “bonus yang diberikan atas kinerja karyawan mampu membuat saya lebih giat dan lebih bersemangat dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan, karena pada umumnya setiap karyawan menginginkan bonus yang lebih memuaskan untuk dirinya”. Berdasarkan hasil wawancara Rizky Sandy, maka peneliti menganalisis bahwa dengan adanya bonus yang diberikan manajemen silent project kepada karyawan atas kinerjanya membuat karyawan semakin giat dalam mengejar keinginannya.

Berikut beberapa pelaksanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan oleh manajemen silent project agar kinerja karyawan meningkat:

1. Penyediaan Fasilitas yang Memadai Manajemen Silent Project menyediakan berbagai fasilitas untuk memudahkan aktivitas karyawan perusahaan, berupa penyesuaian ruang kerja departemen, penyediaan kantin atau perumahan bagi seluruh karyawan, dan penyediaan transportasi bagi karyawan. Dengan fasilitas tersebut, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Menurut Rizky Sandy “fasilitas yang diberikan oleh manajemen silent project sangat membuat karyawan betah dan lebih mudah karena disediakan uang transport”. Berdasarkan hasil wawancara Rizky Sandy, maka peneliti menganalisis bahwa fasilitas yang diberikan oleh manajemen silent project sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan memperkecil peluang karyawan untuk Resign dari perusahaan.
2. Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Adapun beberapa lingkungan kerja fisik yang diterapkan oleh manajemen silent project yaitu sebagai berikut:
 - 1) Menjaga kebersihan lingkungan dan ruangan
 - 2) Menyediakan ruangan Indoor dan Outdoor
 - 3) Mencegah kebisingan suara
3. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk yang dengan atasan dan dengan rekan kerja, atau dengan bawahan. Adapun beberapa lingkungan kerja non fisik yang diterapkan oleh manajemen silent project yaitu sebagai berikut:
 - 1) Hubungan baik antar sesama karyawan dalam satu divisi.
 - 2) Hubungan baik sesama karyawan yang berbeda divisi.
 - 3) Hubungan baik karyawan dengan pimpinan.
 - 4) Suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Pelaksanaan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sebaiknya dilakukan oleh Manajemen Silent Project.

Setiap perusahaan memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menerapkan insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam manajemen silent project masih terdapat beberapa kekurangan yang belum terimplementasi secara optimal. Untuk itu peneliti menemukan bahwa manajemen silent project harus melakukan beberapa hal dalam mengimplementasikan motivasi karyawan dan lingkungan kerja, yaitu::

1. Menjalankan program pelatihan Manajemen silent project harus menjalankan program pelatihan untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, termasuk apa yang akan mereka lakukan. Pelatihan juga akan membawa perubahan positif dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Dengan cara ini karyawan akan lebih berpengaruh dalam pekerjaan mereka saat ini. Upaya pelaksanaan program pelatihan juga tidak sederhana. Investasi waktu, tenaga dan uang. Oleh karena itu, organisasi harus

berhati-hati ketika merancang program pelatihan. Tujuan dan kebutuhan pelatihan harus didefinisikan dengan jelas. Demikian pula metode dan jenis pelatihan harus ditentukan berdasarkan tujuan dan kebutuhan yang telah ditentukan. Program pelatihan yang terencana akan membantu perusahaan mengurangi turnover karyawan karena berbagai alasan. Pelatihan juga akan mencegah organisasi kehilangan bakat karena tidak diasah atau kurang berkembang. Kemampuan perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam memajukan tempat kerja merupakan keuntungan. Pelatihan karyawan akan mendukung perusahaan untuk berkembang bersama karyawannya. Pelatihan juga merupakan bentuk apresiasi bisnis yang efektif bagi karyawan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Pelatihan ini tidak hanya menguntungkan peserta tetapi juga organisasi.

2. Siapkan jalur karir yang jelas Dalam perusahaan manajemen silent project, yang terbaik adalah menyiapkan jalur karir yang jelas yang memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Memiliki jalur karir yang jelas dapat meningkatkan beberapa hal positif untuk mencapai tujuan karyawan dan perusahaan. Manfaat memiliki jenjang karir yang jelas:
 - 1) Tingkatkan Motivasi serta Produktivitas Pengembangan serta jenjang karir yang jelas hendak tingkatkan motivasi karyawan buat bekerja lebih aktif. Karyawan termotivasi sebab memandang terdapatnya kesempatan karir yang menjanjikan berikut benefit lain yang hendak menajaki. Perihal ini hendak pengaruhi mutu karyawan baik dari segi mental ataupun hasil pekerjaan. Setelah itu, lambat- laun produktivitas juga pula turut bertambah.
 - 2) Meningkatkan Loyalitas Karyawan yang loyal hendak berbeda dengan karyawan lain yang tidak memiliki loyalitas. Aspek yang sangat nampak merupakan dari segi kinerjanya. Karyawan dengan loyalitas besar hendak bekerja lebih unggul dibanding karyawan yang tidak termotivasi serta loyal kepada industri. Pengembangan karir ialah salah satu aspek yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
 - 3) Menghasilkan Budaya Kerja Positif Karyawan yang terus menjadi puas dengan pekerjaannya serta industri yang memperoleh keuntungan sebab profit yang bertambah hendak silih menguasai satu sama lain. Jadi, budaya kerja yang positif juga hendak terbentuk. Seluruh mungkin konflik industri yang bisa membatasi operasional juga bisa diminimalisir.
 - 4) Merendahkan Persentase Karyawan Resign Umumnya karyawan hendak mengundurkan diri ataupun resign dari industri sebab tidak terdapat jenjang karir yang jelas serta menjanjikan. Tetapi, lewat pengembangan karir yang jelas serta transparan, karyawan bisa memperhitungkan apakah kesempatan karir yang ada lumayan menjanjikan dan menguntungkan untuk karir serta kesejahteraan karyawan. Sehingga persentase turnover dapat menyusut.
3. Mencermati kesehatan serta keselamatan kerja karyawan Manajemen silent project hendaknya lebih mencermati kesehatan serta keselamatan kerja karyawan dengan memantau keselamatan serta kesehatan kerja pegawainya tiap hari, melatih pegawai supaya sadar tentang keselamatan kerja, investigasi peristiwa musibah pada pegawai, memantau tempat kerja, mengkomunikasikan dengan pegawainya buat mengenali pegawai yang hadapi kesusahan, menajaki prosedur keselamatan dan keamanan kerja serta mengajukan usul pergantian bila diperlukan.

PEMBAHASAN

Peneliti memperoleh sebagian perihal menimpa motivasi kerja serta area kerja yang dilaksanakan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor motivasi yang dilaksanakan oleh manajemen silent project ialah semacam; peningkatan pendapatan berkala yang membiasakan kinerja karyawan, menampung ide serta anjuran dari karyawan serta membagikan bonus atas kinerjanya. Keadaan area kerja pula sangat pengaruhi buat tingkatkan kinerja karyawan. Dengan terdapatnya motivasi kerja serta area kerja bisa mendesak karyawan lebih bergairah dalam bekerja serta pastinya hendak mendesak kinerja karyawan kepada yang lebih baik. Apa yang sudah diberikan industri kepada karyawan pastinya terdapat timbal baliknya. Apabila industri mencermati kesejahteraan karyawannya hingga karyawan juga hendak membagikan yang terbaik dengan bekerja secara optimal supaya bersama silih berikan keuntungan. Terpaut dengan sarana kerja di manajemen silent project telah hamper terpenuhi tetapi senantiasa wajib terdapat perawatan yang baik. Perihal ini membuat pekerjaan jadi mudah dalam melakukan sesuatu pekerjaannya. Keberhasilan industri wajib ditunjang dengan kesejahteraan karyawan. Apabila karyawan sejahtera hingga pastinya hendak betah diperusahaan serta membagikan yang terbaik buat industri. Kebalikannya, bila industri tidak mencermati kesejahteraan karyawan hingga motivasi kerjanya hendak menyusut apalagi hendak mencari pekerjaan di industri lain.

Faktor- faktor motivasi kerja butuh dicermati oleh pimpinan sebab itu sesuatu perihal yang berarti dalam tingkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik hendak memengaruhi kelangsungan hidup industri. Hingga dari itu industri wajib mencermati kesejahteraan para karyawan yang bisa membuat mereka betah serta bertahan diperusahaan tersebut. Bila karyawan merasa aman dalam bekerja, pastinya hendak mempengaruhi baik untuk industri.

Dari analisis yang periset jalani hingga bisa disimpulkan sebagian motivasi kerja serta area kerja yang hendaknya dicoba oleh manajemen silent project ialah semacam mengadakan program pelatihan, penataan jenjang karir yang jelas, mencermati kesehatan serta keselamatan kerja karyawan. Dengan sebagian perihal tersebut sanggup lebih mengoptimalkan kinerja karyawan lewat motivasi serta area kerja yang dicoba oleh manajemen silent project.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan manajemen silent project berpengaruh terhadap kinerja para karyawan diperusahaan tersebut dari kesehatan kerja, hubungan antar pegawai, fasilitas kerja, karier pegawai. Kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengakibatkan menurunnya kualitas dalam mencapai tujuannya mulai dari motivasi kerja, dan lingkungan kerja, yang mulanya bertujuan membangkitkan semangat kerja pegawai, kepatuhan pegawai, dan pengembangan karier pegawai dalam profesionalisme kinerja pegawai yang baik. Pegawai tidak dapat merasakan pentingnya keberadaan mereka sehingga tidak tergerak untuk melaksanakan visi yaitu menjadi perusahaan yang terkemuka dan terpercaya.

Baik atau buruknya kinerja karyawan tergantung motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimilikinya. Hal ini pimpinan manajemen silent project sudah tepat memberikan perhatian lebih kepada karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerjanya. Perusahaan tersebut berupaya meningkatkan motivasi karyawannya dengan memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan lingkungan kerja seperti memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, dan memberikan fasilitas yang memadai.

2. Saran

Bagi pimpinan di manajemen silent project perlu melakukan usaha-usaha nyata dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai yang diantaranya dapat dilakukan melalui menyusun jenjang karier yang jelas bagi pegawainya dan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang jenjang karier yang berlaku dilingkungan manajemen silent project, selain itu juga dapat dilakukan dengan pengembangan kompetensi pegawai sehingga mereka dapat memproyeksikan kariernya dengan baik. serta pada pimpinan manajemen silent project diharapkan lebih memperhatikan kondisi atau keadaan karyawan agar tetap produktivitas karyawan menjadi efektif dan efisien.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bukhari, B., & Pasaribu S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1–11.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–33.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16.
- Nasution, D. V. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo 1 (Persero) Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1–61.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan (Sandiasih (ed.))*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Paramida, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1–75.