

# **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi pada Karyawan Hotel Efa Banjarmasin)**

Ahmad Maulana<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Mohammad Zainul<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prosi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM 16310066

<sup>2</sup>Prosi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN 0012076001

<sup>3</sup>Prosi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN 1105076601

Email : [Am210797@gmail.com](mailto:Am210797@gmail.com) / +6289631507500

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana keadaan lingkungan kerja yang ada pada Hotel Efa Banjarmasin serta implikasinya terhadap kinerja karyawan,serta kendala apa saja yang dihadapi perusahaan dalam membangun lingkungan kerja guna menunjang peningkatan kinerja karyawan Hotel Efa Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Deskriptif Kualitatif. Data yang diperoleh melalui wawancara dan Observasi selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pola pikir deduktif. Data yang menjadi rujukan penulis adalah data absensi karyawan dan hasil pengamatan selama penelitian dan wawancara dengan karyawan Hotel Efa Banjarmasin. Hasil penelitian ini memberikan gambaran kondisi lingkungan kerja Hotel Efa Banjarmasin serta implikasinya berupa beberapa indikator seperti udara, kebersihan,perhatian dan dukungan pimpinan. Kendala yang di hadapi Hotel Efa Banjarmasin dalam membangun lingkungan kerja guna menunjang peningkatan kinerja pada karyawan Hotel Efa Banjarmasin, tidak bukan kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

---

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze how the working environment at the Efa Banjarmasin Hotel and its implications for employee performance, as well as any obstacles faced by the company in building a work environment in order to support the increase in employee performance at the Hotel Efa Banjarmasin. This study uses a descriptive qualitative research design. Data obtained through interviews and observations are then analyzed using a deductive mindset. The data that the authors refer to are employee absence data and observations during research and interviews with employees of the Hotel Efa Banjarmasin. The results of this study provide an overview of the working environment conditions of the Efa Hotel Banjarmasin and their implications in the form of several indicators such as air, cleanliness, attention and leadership support. The constraints faced by the Efa Banjarmasin Hotel in building a work environment to support the performance improvement of the Efa Banjarmasin Hotel employees, is not the lack of attention and support from the leadership so that employee performance is less than optimal.

**Keywords :** Work Environment, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Handoko (2001:135) setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Siagan. (2002), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Hotel EFA Banjarmasin yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa . Kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa penting pengaruh lingkungan kerja terhadap meningkatkan kinerja karyawan Hotel EFA Banjarmasin.yang tidak bukan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja Hotel Efa Banjarmasin dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar pinggiran jalan raya dengan kondisi yang begitu panas. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Analisis Lingkungan Kerja dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Efa Banjarmasin) ”

## **METODE**

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif diskriptif analisis yaitu mengkaji fenomena yang ada dilapangan kemudian di analisis, diinterpretasikan dan ditarik suatu kesimpulan,

Adapun jenis data adalah primer dan skunder. Data primer yang dimaksud adalah data yang di dapat secara langsung melalui wawancara.

Adapun sumber informasi adalah (di tetapkan). Data skunder yang dimaksud adalah data yang dikumpulkan melalui dokumentasi seperti data absensi pegawai maupun data-data yang berhubungan dengan penelitian. Lokasi Penelitian Penelitian di Lakukan Di Hotel Efa Banjarmasin Yang Ber-Alamat Di Jalan A.Yani km 6.5 , Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Timur., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, 70249.

Jenis data yang di gunakan, Data primer merupakan data yang didapat dari sumber utama seperti wawancara atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Umar (2011:42). Dengan demikian, data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya yaitu wawancara dengan karyawan Hotel Efa Banjarmasin. Data sekunder adalah data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Azwar (1998:36).

Teknik Pengumpulan Data menggunakan, Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan terjun dan melihat langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan terhadap obyek yang diteliti. Sunyoto (2011:143). Wawancara atau *interview* adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau menggunakan pedoman wawancara. Bungin (2005:126). Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Basrowi dan Suwandi (2008:93-94).

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data. Suwandi (2008:91). Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan secara lebih spesifik dengan melakukan penelaahan dan pengkajian secara mendalam hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hotel Efa Banjarmasin merupakan salah satu hotel klasifikasi bintang 3 (tiga) di Banjarmasin yang terletak di Jalan Ahmad Yani km.6,5 no.89. Sejak didirikan tepatnya pada tahun 2003 penginapan yang berawal dengan nama "*EFA Guess House*" hanya memiliki kapasitas 20 kamar, namun dengan secara bertahap akhirnya pada tahun 2009 "*EFA Guess House*" mengubah nama menjadi "*EFA Hotel*" dengan menambah pembangunan kapasitas menjadi 82 kamar. Hotel dengan 3 (tiga) lantai ini juga tidak lupa menambahkan fasilitas penunjang lainnya agar mampu bersaing dengan hotel-hotel lainnya yang ada di Banjarmasin. Selama beroperasi sekitar 15 tahun Hotel EFA senantiasa menawarkan akomodasi penginapan bagi masyarakat lokal maupun internasional. Selayaknya hotel berbintang 3 (tiga) Hotel EFA terus membangun fasilitas-fasilitas penunjang untuk menarik minat konsumen agar memilih Hotel Efa Banjarmasin sebagai tempat menginap untuk mereka.

Hasil wawancara dengan pimpinan / mewakilinya : Agustin NPM. Sebagai General Manager " Lingkungan Kerja Hotel Efa Banjarmasin sangatlah nyaman dan baik bagi karyawan dan pengunjung. Apa lagi Hotel Efa tempatnya sangat strategis di pinggir jalan raya yang berada di Jalan A. Yani KM 6,5 Banjarmasin, dan di dekat Hotel Efa Banjarmasin sangatlah dekat dengan Pasar Swalayan hanya perlu keluar hotel dan berjalan kaki menyeberang jalan raya sampai lah anda ke Pasar Swalayan tersebut. Tidak hanya itu Hotel Efa Banjarmasin juga sangat dekat dengan Pasar Tradisional hanyar perlu menggunakan sepeda motor dengan jarak tempuh kurang lebih 100 M sudah sampai di Pasar Tradisional. Sehingga

sangat memudahkan karyawan saat ada pelanggan yang meminta untuk minta dibelikan suatu barang atau kebutuhannya. Tidak hanya itu Hotel Efa Banjarmasin dari segi Fasilitas sudah sangat lengkap. Dari segi transportasi, akomodasi dan keperluan buat bekerja sehari-hari sudah di siapkan dari pihak Manajemen Hotel Efa Banjarmasin. Kendala saya selama bekerja hanya dari jam kerja yang tidak terjadwal karena tugas saya sebagai manajer membuat saya bekerja lembur dan dari faktor lingkungan menurut saya tidak ada. Semua sudah diberikan pihak Hotel dari segi penerangan, udara, pewarnaan, dan keamanan yang di berikan. Menurut saya apakah lingkungan kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan, iya, sangat berpengaruh. Karena dalam menunjang kinerja karyawan kita harus memenuhi apa saja kebutuhan karyawan kita agar karyawan bisa memberikan maksimal kinerjanya untuk memajukan Hotel Efa Banjarmasin. Tidak hanya dari segi Fasilitas namun dari Lingkungan kerja harus sangat diperhatikan. Dan dari yang saya tahu lingkungan kerja tidak hanya sekedar lingkungan bersih mempunyai tanaman hijau yang banyak. Namun dari faktor pewarnaan, penerangan, suara bising, keamanan dan kebersihan. Jadi dari beberapa faktor yang saya sebutkan tadi, hotel sudah memberikan yang terbaik Bagi Karyawan dan Pelanggan Hotel Efa Banjarmasin.

Adapun beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, antara lain: Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan dokumentasi yang telah dipaparkan pada penyajian data, ada beberapa hal yang perlu di analisis berdasarkan rumusan masalah yaitu :

1) Bagaimana keadaan lingkungan kerja yang ada pada Hotel Efa Banjarmasin serta implikasinya terhadap kinerja karyawan ?

Kondisi Lingkungan Kerja Hotel Efa Banjarmasin sudah sangat bagus dari fasilitas maupun tempatnya. Hotel Efa Banjarmasin juga memiliki tempat yang strategis, sangat dekat dengan pasar swalayan dan pasar tradisional. Sehingga mempermudah kebutuhan sehari-hari, keamanan di Hotel Efa Banjarmasin pun sangat tinggi dengan penjagaan 24 jam non-stop. Hanya saja masih banyak sampah yang berserakan dipojokan hotel dan di lobby hotel masih kekurangan pendingin ruangan sehingga intensitas udara di lobby hotel kurang baik, jadi berkurangnya pertukaran udara yang masuk mengakibatkan udara di lobby kurang sejuk.

2) Kendala apa saja yang dihadapi perusahaan dalam membangun lingkungan kerja guna menunjang peningkatan kinerja karyawan Hotel EFA Banjarmasin ?

Berdasarkan penjelasan singkat tentang beberapa faktor lingkungan kerja yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel Efa Banjarmasin dari berbagai faktor, yaitu : udara, keamanan, kebersihan, struktur kerja, perhatian dan dukungan pimpinan.

Hotel Efa Banjarmasin hanya perlu membenahi sedikit lagi dari beberapa faktor lingkungan kerja agar kerja karyawan bisa lebih maksimal dalam bekerja sehari-hari dengan karyawan bekerja dengan bersemangat kinerja karyawanpun meningkat. Dari indikator yang ada seperti kebersihan, udara, keamanan, struktur kerja, perhatian dan dukungan dari pimpinan. Dari hasil wawancara faktor utama dari hasil pengamatan penulis adalah dari faktor perhatian dan dukungan pimpinan, karena kurangnya perhatian pada karyawan sehingga kerja karyawan kurang maksimal sehingga kebersihan di tempat kerja masih kurang bersih keseluruhannya, dan fasilitas yang belum diperbaiki juga akibat kurangnya perhatian pimpinan sehingga tidak melihat ada fasilitas yang rusak.

## **PENUTUP**

berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulisan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Kondisi Lingkungan Kerja Hotel Efa Banjarmasin sudah sangat bagus dari fasilitas maupun tempatnya. Hotel Efa Banjarmasin juga memiliki tempat yang strategis, sangat dekat dengan pasar swalayan dan pasar tradisional. Sehingga mempermudah kebutuhan sehari-hari, keamanan di Hotel Efa Banjarmasin pun sangat tinggi dengan penjagaan 24 jam non-stop. Hanya saja udara dipinggiran jalan raya

mengakibatkan udara di sekitaran hotel panas sehingga di lobby hotel yang masih kekurangan pendingin ruangan mengakibatkan intensitas udara di lobby hotel kurang baik sehingga udara di ruangan tersebut terasa pengap dan masih banyak sampah yang berserakan dipojokan hotel. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel Efa Banjarmasin, antara lain : Faktor lingkungan kerja fisik dan Faktor lingkungan kerja non-fisik. Namun dari analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya yang saya dapat simpulkan adalah dari berbagai indikator yang ada faktor pimpinan dan dukungannya yang harus di tingkatkan disini, karena dengan arahan dan perhatian lebih dari pimpinan akan memacu semangat kerja sehingga dari kebersihan lebih di perhatikan dan pimpinan bisa melihat langsung juga apa saja yang rusak ataupun yang perlu di ganti dari fasilitas yang sudah tidak layak pakai, agar Hotel Efa Banjarmasin bisa lebih maksimal memberikan fasilitas bagi pengunjung ataupun karyawan agar lebih baik lagi kedepannya. Dengan memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat.

## **REFERENSI**

- A.A Anwar, Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Ambar Teguh SulistiyandianRosidah, 2009, "Manajemen Sumber DayaManusia", Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Cantika, YuliSriBudi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Cherrington, David J, 1995. The Management of Human Resources (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc
- Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gouzali Saydam, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Djambatan, Jakarta.
- Handoko. T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Harahap, Sofyan Syarif. 2004. Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 1993. Management for organizational behavior, sixth edition. Singapore : Prentice hall.
- Isyandi, Bambang, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global, Penerbit UNRI Press, Pekanbaru
- Khoiri, Moh Mujib. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Komaruddin. (2001). Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke 5. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nitiseon, Alex, S. 1820. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitiseon, Alex. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV MandarMaju.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka cipta
- Siagian, Sondang P, 2004, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta