

GAYAKEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV SINAR BAN BANJARMASIN

ABSTRAK

Harisman¹, Mohammad Zainul², Apria Santi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Selatan Muhammad
Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17310249

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Selatan Muhammad
Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Selatan Muhammad
Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 110407701

Email : harisman408@gmail.com

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui, (1) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV Sinar Ban, (2) motivasi kerja pada karyawan CV Sinar Ban, (3) kendala yang dihadapi pimpinan CV Sinar Ban dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan CV Sinar Ban. Metode Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan kepada karyawan, informasi data yang digunakan dalam observasi ini adalah data primer dan data skunder selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah berdasarkan hasil observasi dan wawancara.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, (1) Gaya kepemimpinan CV Sinar Ban berpengaruh pada motivasi kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh pada motivasi kerja karyawan CV Sinar Ban, (2) motivasi kerja karyawan pada CV Sinar Ban sangat berpengaruh, (3) adanya kendala yang dihadapi pimpinan CV Sinar Ban dalam memotivasi kerja karyawan salah satunya bahwa pimpinan tidak tahu kehendak dari para karyawan apa yang dikehendaknya sebagai sarana motivasi karena setiap karyawan berbeda yang mereka kehendaki, dalam hal ini bahwa setiap hal dalam gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam motivasi kerja karyawan maka ada kendala yang dihadapi oleh pemimpin.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi

ABSTRACT

This research has a purpose to find out. : (1) leadership style and work environment in increasing employee motivation at CV Sinar Ban, (2) work motivation at CV Sinar Ban employees, (3) obstacles faced by the leadership of CV Sinar Ban in increasing employee work motivation CV Sinar Ban. Methods This research is a qualitative research using an approach to employees. The data information used in this observation is primary data and secondary data. Furthermore, the data collection method used is based on observations and

interviews.

The results showed that (1) the leadership style of CV Sinar Ban has an effect on employee work motivation while the work environment does not have much effect on employee motivation at CV Sinar Ban, (2) employee motivation at CV Sinar Ban is very influential, (3) there are obstacles One of the challenges faced by the leadership of CV Sinar Ban in motivating employee work is that the leadership does not know what the wishes of the employees want as a means of motivation because each employee is different what they want, in this case that every thing in leadership style and work environment in employee motivation then there are obstacles faced by the leader.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Motivation

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya pada dasarnya diartikan sebagai tenaga kerja manusia yang ditinjau secara fisiknya saja, dengan kemampuan fisiknya manusia berusaha memperoleh untuk mengambil manfaat materi yang tersedia di lingkungannya sebagai guna memenuhi kebutuhan hidupnya, banyak sedikitnya jumlah penduduk serta banyaknya unsur-unsur yang berkaitan dengan jumlah dalam batas tertentu ialah merupakan potensi yang ada dalam bidang pembangunan. Dengan jumlah banyaknya penduduk yang merupakan sumber daya manusia untuk melakukan pembangunan. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain seabgai yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuannya terlebih lagi bagaimana perusahaan itu tepatnya pemimpin dari perusahaan itu sendiri untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi setiap karyawan sehingga setiap karyawan merasa nyaman dengan bagaimana gaya pimpinan, motivasi yang diberikan sehingga itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai kaitan erat dengan motivasi tertentu merupakan potensi dalam bidang pembangunan. Dengan jumlah penduduk yang banyak merupakan sumber daya manusia untuk melakukan pembangunan. . Sumber daya manusia

menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan, terlebih lagi bagaimana perusahaan itu tepatnya pemimpin dari perusahaan itu sendiri dikarenakan keberhasilan seorang pemimpin menggerakkan orang lain tergantung kepada kewibawaan serta bagaimana caranya menciptakan motivasi dalam diri pada setiap karyawan sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Karyawan sangat membutuhkan motivasi dari pimpinan untuk mewujudkan cita-cita di masa mendatang baik melalui pelatihan, pada saat bekerja, sehingga terbentuk suatu sinergi yang dapat meningkatkan produktivitas. Pada dasarnya motivasi kerja ialah dapat memacu karyawan sehingga bisa untuk bekerja keras untuk dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan Wahjosimidjo (2013), sedangkan lingkungan kerja ialah merupakan suatu tempat orang-orang yang berkerja di suatu tempat untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus dikarenakan disanalah yang dapat menentukan hasil serta produksi yang akan didapatkan. Lingkungan yang membuat karyawan aman serta nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan dan dapat mendapatkan hasil yang baik yang

sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang bisa dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti dkk, (2014) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berada dalam keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung pada karyawan maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi dalam bentuk keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahannya.

Menurut Priansa (2014), kata *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Karyawan merupakan kekayaan utama atau aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan para karyawan, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan hasil kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat *Discrptif analysis* (Analisis Diskripsi) yaitu mengamati peristiwa ataupun fenomena yang terjadi di lapangan kemudian dianalisis, diinterpretasikan dan didiskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik suatu kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian melalui yang dilakukan melalui kegiatan observasi dan wawancara dengan pihak CV Sinar Ban Banjarmasin Kalimantan Selatan.

1. Gaya Kepemimpinan Yang Dijalankan Oleh Pemimpin Perusahaan CV Sinar Ban Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara saya gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan CV Sinar Ban. Gaya kepemimpinan transaksional, memberikan imbalan ataupun hadiah kepada setiap karyawan berupa bonus gaji dikarenakan disiplin masuk jam kerja tidak pernah terlambat masuk kerja dan masuk kerja selama satu bulan. Turun langsung ke tempat kerja guna mengawasi proses kerja karyawan secara langsung serta juga membantu karyawan jika kondisi sedang ramai. Memberikan hukuman ataupun sanksi jika ada kesalahan dalam melakukan proses kerja dengan ganti rugi berupa uang pribadi karyawan ataupun potong gaji dan jika melakukan kesalahan yang fatal seperti mencuri ataupun ketahuan berbuat curang seperti meminta ongkos lebih kepada konsumen maka akan diberhentikan.

2. Suasana Lingkungan Kerja Pada CV Sinar Ban

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara saya suasana lingkungan kerja sangat nyaman lingkungan kerja menjadi

prioritas utama bagi khususnya suasana lingkungan kerja non fisik, terlihat hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan seperti bisa di ibarat keluarga, atasan seperti orang tua yang berada di tempatkan serta yang siap memberikan ilmu dan pengalamannya untuk dibagikan. Sedangkan bagi karyawan bisa memberikan ide ataupun masukkan dan gagasan yang kreatif dan inovatif untuk menunjang kemajuan dalam perusahaan serta bertemunya ilmu dan pengalaman dari atasan serta ide ataupun masukkan dan gagasan dari bawahan akan memberikan sebuah sinergi positif yang mampu mencapai serta pencapaian perusahaan, pelayanan yang semakin prima dan bagus. Komunikasi yang lancar antara pimpinan dan bawahan tanpa adanya perilaku yang khusus. Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan jika ada masalah biasanya diselesaikan dengan cara kekeluargaan yaitu dengan berbicara mengemukakan apa masalahnya. Suasana lingkungan kerja fisik yang ada di CV Sinar Ban. Penerangan yang cukup dikarenakan ruang kerja yang terbuka, suhu pun tergantung cuaca dikarenakan tempat terbuka jika suhu sedang panas maka akan terasa panas juga walaupun ada alat

pendingin seperti kipas angin atau pun ac, jika sedang hujan maka akan terasa dingin, sirkulasi udara pun terjaga karena tempat lingkungan kerja yang terbuka tidak di dalam ruangan, suara yang berisik dikarenakan lokasi CV Sinar Ban berserberangan langsung dengan jalan. Suara berisik dari kendaraan bermotor sudah jadi suasana kerja setiap hari, kebersihan di tempat kerja pun terbilang tidak terlalu bersih karena tempat bengkel dengan kondisi yang dapat dimaklumi dengan tempat tanah tidak menggunakan kayu sehingga oli pun yang terjatuh ke tanah sulit untuk dibersihkan tetapi untuk alat kerja seperti kunci yang digunakan para mekanik terbilang bersih serta penataan yang tertaur. Bau-bauan pun tercium jelas dikarenakan ada part yang menimbulkan bau yang tidak sedap contoh saja oli, bensin, tetapi ini masih batas wajar karena mekanik sudah pasti akan bersentuhan dengan bau-bauan seperti itu. Dekorasi tempat kerja pun terbilang hanya untuk alat kerja yang terbilang rapi karena disusun dengan berurutan jika nanti ingin bekerja untuk memakai alat kerja maka akan lebih mudah untuk mengambil alat kerja tersebut, keamanan di tempat kerja disini tidak ada, hanya ada penjaga malam untuk menjaga setelah tutup.

3. Upaya Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Baik Guna Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara saya upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Memberikan peluang berkomunikasi kepada semua karyawan tanpa terkecuali jika ada yang kurang dalam penerangan, ataupun lingkungan kerja fisik lainnya maka karyawan bisa berkomunikasi langsung untuk diperbaiki ataupun membeli barang tersebut sehingga karyawan bisa nyaman dan fokus dalam bekerja. Fasilitas kerja yang mendukung kepada karyawan berupa makanan, minuman dan alat alat seperti, masker untuk mengurangi bau bau yang terjadi di tempat kerja dan untuk kesehatan disaat covid seperti ini, sarung tangan guna untuk mengurangi panas yang terjadi jika sedang berkerja saat mengganti part part tertentu yang menimbulkan panas saat dipegang, sepatu safety guna menghindari kejatuhan alat berat yang jatuh langsung mengenai kaki karyawan sehingga ini bisa mengurangi kecelakaan kerja, alat transportasi untuk sehingga bisa digunakan untuk menuju rumah konsumen ataupun konsumen yang mengalami masalah pada mobil saat sedang dijalan serta bisa digunakan untuk membeli part part yang

kurang, membelikan makanan dan minuman untuk disiapkan jam istirahat sehingga bisa makan bersama, melakukan meeting dan membahas tentang hubungan kerja antara karyawan maupun pimpinan jika terjadi kesalah pahaman ataupun masalah bisa diselesaikan langsung sehingga tidak terbawa dalam pekerjaan

4. Keadaan Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV Sinar Ban

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara saya untuk meningkatkan kerja karyawan pimpinan melakukan melalui motivasi kerja pada karyawan CV Sinar Ban melakukan pengambilan gaji tergantung permintaan karyawan harian, mingguan ataupun perbulan. Bonus disiplin saat masuk kerja tanpa izin ataupun tanpa kabar selama sebulan, memberikan perhatian seperti menjenguk karyawan yang lagi sakit ataupun terkena musibah lainnya dan membantu sesuai kemampuan, membuat acara untuk karyawan atau jika ada acara di rumah pasti selalu melibatkan karyawan untuk membangun lagi hubungan antara karyawan dan juga karyawan berserta atasan mendengarkan serta menghargai ide-ide karyawan, memberikan saran untuk selalu bersyukur dan berpikir positif serta jangan takut dalam bekerja jika melakukan kesalahan, meingatkan setiap hari tujuan bekerja serta selalu memberikan nasehat untuk menjaga keselamatan bekerja, memberikan komisi dari konsumen untuk dibagikan kepada semua karyawan yang ada dan dibagi rata. Memberikan hukuman jika ada kesalahan dalam proses pekerjaan

unit konsumen yang merugikan konsumen dan perusahaan maka akan ada hukuman berupa potong gaji maupun membayar ganti rugi dengan uang pribadi.

5. Kendala Yang Dihadapi Oleh Pimpinan Perusahaan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Hasil observasi dan wawancara saya kendala yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sulitnya menentukan motivasi yang tepat karena keinginan setiap karyawan tidak sama, terbatasnya kemampuan CV Sinar Ban fasilitas dan insentif, sulitnya mengetahui motivasi para pekerja seperti apa yang diinginkan karyawan, sulitnya memberikan insentif yang adil kepada karyawan, sulitnya memberikan motivasi kepada karyawan yang kehilangan kepercayaan diri, sudah merasa jenuh dan merasa kalah bersaing dengan karyawan lain.

Maka dapat disimpulkan hasil penelitian dan pembahsan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin perusahaan CV Sinar Ban dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transaksional berupa dengan indikator imbalan/hadiah, melakukan pengawasan langsung dengan datang ke tempat kerja, memberikan hukuman jika ada kesalahan yang merugikan konsumen dan karyawan.
2. Suasana lingkungan kerja CV Sinar Ban. Indikator utama dari lingkungan kerja non fisik yang

nyaman terlihat hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan ibarat keluarga, atasan seperti orang tua yang siap memberikan ilmu dan pengalamannya. Sedangkan karyawan, memberikan ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif untuk menunjang kemajuan perusahaan. Bertemunya ilmu dan pengalaman dari atasan serta ide dan gagasan dari bawahan akan memberikan sinergi positif yang mampu mendongkrak pencapaian perusahaan, pelayanan yang semakin prima. Lingkungan kerja fisik penerangan cukup, suhu terganggu cuaca, sirkulasi udara lancar, suara berisik, tempat kerja tidak terlalu bersih, bau-bau

masih tercium, dekorasi terbilang rapi untuk menyimpan alat, keamanan ada ketika sudah tutup.

3. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan peluang kepada karyawan untuk berkomunikasi dan diskusi jika ada merasa kurang dalam lingkungan kerja, memberikan fasilitas kerja yang mendukung kepada karyawan berupa makanan, minuman dan alat alat, melakukan meeting dan membahas tentang hubungan kerja antara karyawan maupun pimpinan.
4. Keadaan motivasi kerja karyawan pada perusahaan CV Sinar Ban dengan cara pengambilan gaji tergantung permintaan karyawan, membuat acara untuk karyawan atau jika ada acara dirumah pasti

selalu melibatkan karyawan, mendengarkan serta menghargai ide ide karyawan, memberikan saran untuk selalu bersyukur dan berpikir positif serta jangan takut dalam bekerja jika melakukan kesalahan, meingatkan setiap hari tujuan bekerja serta selalu memberikan nasehat untuk menjaga keselamatan bekerja, memberikan komisi dari konsumen untuk dibagikan kepada semua karyawan yang ada dan dibagi rata

5. Kendala yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan kendalanya ialah sulitnya menentukan motivasi yang tepat karena keinginan setiap karyawan tidak sama, terbatasnya kemampuan CV Sinar Ban fasilitas dan insentif, sulitnya mengetahui motivasi kerja seperti apa yang diinginkan karyawan, sulitnya memberikan insentif yang adil kepada karyawan, sulitnya memberikan motivasi kepada karyawan yang kehilangan kepercayaan diri, sudah merasa jenuh dan merasa kalah bersaing dengan karyawan lain.

PENUTUP

1. CV Sinar Ban bergerak dibidang jasa yaitu bengkel mobil.
2. CV Sinar Ban berlokasi di Jalan Brigjend H Hasan Basri Seberang Komplek Simpang Gusti.

DAFTAR PUSTAKA

Agistian, D. B. (2016). *Pengaruh motivasi terhadap inerja pegawai pada PT. Telkom (Witel Jabar Tengah) Bandung*

(Doctoral dissertation, Perpustakaan).

Almasri, M. N. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Kutubkhanah, 19(2), 133-151.*

Ansari, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Aceh Tengah Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani*

Aritonang, A. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja Polisi Lalu Lintas Polresta Manado. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN, 6(4)*

.Bandung) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Binjei, M. (2021). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar

- Lingkup UPT. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Peusang Bireuen. *JURNAL KEBANGSAAN*, 10(20), 35-44.
- Chamidah, L. N. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kapabilitas sumber daya manusia terhadap good governance dengani implementasi transaksi non-Tunai seb agai variabel mediasi pada Pemerintah Kabupaten Jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Hasibuan. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- HERTANTO, N. A. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Era One Property Malang)* (Doctoral dissertation, STIE Malangkecewara). [https://www.google.com/url](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&t=j&url=http://repo.uarmajaya.ac.id/197/2/BA B%2520II.http://repo.uarmajaya.ac.id)
- Kompetensi Sumer Daya Manusia Pada PT. Taspem Kantor Cabang Utama Bandung (Studi Kasus Pada PT. Taspem Kantor Cabang Utama Kompetensi Sumer Daya Manusia Pada PT. Taspem Kantor Cabang Utama Bandung (Studi Kasus Pada PT. Taspem Kantor Cabang Utama(Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).*
- Muhammad Fikri, R., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2020). *Tinjau kesiapan perusahaan dalam penerapan manajemen talenta uuntuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada PT. Taspem Kantor Cabang Utama Bandung (Studi Kasus Pada PT. Taspem Kantor Cabang Utama (Studi Kasus Pada PT. Taspem Kantor Cabang Utama(Doctoral dissertation, STIE*

- PGRI Dewantara)
- Musyakkir, S., Pananradi, A. R., & Baharuddin, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap prestasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Kecamatan Polombangkeng Utara Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Nowo, B. P. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja Cabang Cirendeu*. Rosdakarya. Bandung. *Sains*, 1(3), 1-9
- Sany, E. (2021). Aplikasi kerja kinerja sebagai monitoring kerja dan penilaian karyawan di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Jambi. *Jurnal Akademika*, 13(2), 58-64.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.