

# ANALISIS PERANAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DELIMA MOTOR BANJARMASIN

Nurdina Mahmuda<sup>1</sup>, 2021, Pembimbing I : Susila Dewi<sup>2</sup>, Pembimbing II : Rizka Zulfikar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 17310746

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 1106066401

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 1106127301

Email : [Mahmudanurdina7@gmail.com](mailto:Mahmudanurdina7@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) peranan motivasi seperti apa yang dilakukan terhadap kinerja karyawan CV. Delima Motor Banjarmasin, (2) peranan lingkungan kerja seperti apa yang dilakukan terhadap kinerja karyawan CV. Delima Motor Banjarmasin.

Rancangan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan observasi dan wawancara secara mendalam dengan para informan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan (1) peranan motivasi terhadap kinerja karyawan dinilai berdampak kurang baik dilihat dari tidak tersedianya fasilitas makan, tidak adanya petugas keamanan, kurangnya apresiasi dari atasan, tidak dianjurkan mengembangkan keterampilan yang ada. (2) peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinilai berdampak kurang baik dilihat dari penerangan yang kurang untuk sebagian ruangan, suhu udara yang panas akibat pendingin kurang berfungsi, suara bising yang cukup mengganggu, penataan ruangan yang kurang efektif, kurang adanya sirkulasi udara yang baik.

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

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out : (1) the role of motivation as to what is done to the performance of employees CV. Delima Motor Banjarmasin, (2) the role of the work environment as to what is done to the performance of employees CV. Delima Motor Banjarmasin.*

*The design in this study is a qualitative research. Informants in this study as many as 5 employees. Data collection techniques by conducting observations and in-depth interviews with research informants.*

*research results show (1) the role of motivation on employee performance is considered to have an unfavorable impact seen from the unavailability of eating facilities, absence of security officers, lack of appreciation from superiors, not recommended to develop existing skills. (2) the role of the work environment on employee performance is considered to have an unfavorable impact as seen from the lack of lighting for some rooms, the hot air temperature due to the cooling is not functioning, the noise is quite disturbing, the arrangement of the room is less effective, the absence of good air circulation.*

*Keyword : Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sekarang ini, perkembangan dunia bisnis semakin bertambah luas sehingga perusahaan hendaknya mampu mengelola usaha yang dimilikinya agar mampu bersaing dalam dunia bisnis yang semakin pesat ini. Salah satunya kemampuan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peran sangat penting, karena pada hakikatnya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang baik dan matang maka dapat diwujudkan melalui perencanaan contohnya seperti memperhatikan faktor-faktor yang bisa menunjang kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Karena perusahaan yang tidak mampu bersaing dalam memiliki sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga tidak bisa maksimal sehingga tujuan perusahaan sulit untuk bisa dicapai. Dalam hal ini peran manajer perusahaan sangat penting dalam bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut misalkan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang disepakati, sehingga mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki persaingan bisnis yang baik dan kompeten.

Dalam hal ini, salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu pemberian motivasi yang baik, karena dengan melalui pemberian motivasi tersebut akan menciptakan rasa semangat dalam bekerja karena pemberian motivasi dapat menjadi

dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan agar lebih baik lagi. Sebaliknya apabila pemberian motivasi yang kurang maka karyawan juga akan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun dan akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya selain usaha pemberian motivasi kepada karyawan, salah satu faktor yang juga perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Jika dalam lingkungan kerja karyawan merasa kurang nyaman, baik itu dalam penataan ruangan yang kurang baik, aroma tidak sedap disekitar lingkungan kerja ataupun rasa aman yang dirasa kurang bagi karyawan, maka karyawan akan malas dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan menurun. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tempat karyawan bekerja itu nyaman dan aman maka karyawan juga akan memiliki semangat dalam bekerja dan pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, dijelaskan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan perusahaan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis peranan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Delima motor Banjarmasin”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang karyawan yang terdiri dari PIC CRM, Sales Counter, Staff Administrasi, Kasir dan Mekanik

bengkel CV. Delima Motor Banjarmasin. Pengumpulan data melalui observasi secara langsung ke lapangan, wawancara mendalam dengan para informan dan dokumentasi menggunakan buku-buku atau arsip yang berhubungan dengan judul skripsi ini. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu analisis data dengan cara menguraikan data berdasarkan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

## LANDASAN TEORITIS

### 1) Motivasi

Motivasi adalah faktor yang bisa mendorong atau mempengaruhi terhadap seseorang atau suatu kelompok kerja dari dalam dan luar agar mereka mau melakukan sesuatu yang diinginkan perusahaan. Dorongan yang dimaksudkan adalah sebagai permintaan untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan perusahaan (Yusuf Burhanuddin, 2016:264).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Mashlow dalam indikator-indikator motivasi yang terdapat dalam buku Yusuf Burhanuddin (2016:267), adalah sebagai berikut :

Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*) merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Yang mana merupakan ini sering disebut juga dengan kebutuhan primer seperti makan, minum, pakaian dan tempat tinggal.

Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan berikutnya, yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini mencakup perlindungan dari bahaya fisik seperti kecelakaan kerja, jaminan untuk hari tua, dll.

Kebutuhan sosial (*Social-need*) yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan kasih sayang untuk persahabatan, rasa memiliki, bersosialisasi yang baik antar karyawan ditempat kerja.

Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) adalah kebutuhan dalam hal untuk dihormati, diakui atas suatu kemampuan dan keterampilan, dihargai atas prestasi karyawan, serta perhatian. Kebutuhan penghargaan adalah hak untuk memperoleh atau meraih pengakuan dari pimpinan atau orang lain yang ada didalam perusahaan tempat bekerja.

Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*) adalah kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Kebutuhan untuk mencakup kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan diri serta keahlian dan potensi yang dimiliki. Tujuan utama dalam kebutuhan ini yaitu untuk meningkatkan rasa percaya diri seseorang dan kebutuhan ini biasanya dipenuhi oleh orang yang berani menghadapi segala resiko dan tantangan.

### 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya oleh perusahaan.

Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Arta Adi Kusuma (2013) sebagai berikut :

penerangan ditempat kerja sangat berpengaruh penting untuk menunjang kinerja karyawan dan bermanfaat untuk keselamatan dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup untuk masuk kedalam ruangan akan membuat kondisi kerja terasa

menyenangkan. Maka dari itu penerangan ditempat kerja harus diperhatikan agar ruangan tetap terang tetapi tidak mengganggu kelangsungan aktivitas-aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature didalam ruangan karyawan bekerja.Hendaknya mengusahakan suhu udara diruangan disesuaikan dengan keadaan dan kondisi pada cuaca tertentu.

Suara bising dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dalam jangka waktu yang lama, kebisingan tersebut dapat mengganggu karyawan berkonsentrasi dalam bekerja, maka hendaknya dihindari ruang kerja karyawan dari suara bising, sehingga karyawan dapat fokus menjalankan tugas-tugasnya.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara karyawan dengan karyawan lain ditempat kerja, karena posisi kerja sangat berpengaruh dalam menunjang semangat kerja karyawan, dengan tatanan ruang kerja yang baik maka karyawan juga akan merasa nyaman dan leluasa dalam bekerja. Hal yang perlu diperhatikan dalam posisi kerja yaitu letak meja, kursi lemari, dan sebagainya.

Sirkulasi Udara yang baik sangat diperlukan oleh setiap individu untuk menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu sebagai proses metabolisme. Hal yang penting untuk mendapatkan udara yang baik yaitu dengan melakukan sirkulasi udara secara rutin, agar udara tidak mengendap disuatu ruangan dan menghindari adanya udara kotor yang bisa mendatangkan penyakit pernafasan. Dengan melakukan sirkulasi udara yang baik, tempat kerja akan terasa nyaman karena terhindar adanya udara kotor dan

akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Bau yang tidak sedap ditempat kerja sangat mengganggu karyawan dalam bekerja karena membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja, bau-bauan yang terus mengganggu dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Sehingga perlu di perhatikan disekitar tempat kerja apakah ada bau-bau yang mengganggu atau tidak, guna kelancaran dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Tata letak barang diruangan tempat bekerja sangat berpengaruh untuk kenyamanan para karyawan dalam bekerja, penataan ruangan yang efektif dan dekorasi yang unik dan berwarna dapat membuat ruangan semakin terlihat cerah dan ceria sehingga karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja dan semangat kerja juga akan meningkat.

### **3) Kinerja**

Menurut wibowo dalam Ma'ruf Abdullah (2014:3) , kinerja berasal dari kata performance yang artinya prestasi atau hasil kerja. Namun kinerja bukan berarti prestasi atau hasil kerja saja, tetapi juga meliputi bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Ada beberapa Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Pratiwi dalam Harsuko Riniwati (2016:175) , antara lain :

Kinerja dapat dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan.Kesetiaan bisa dilihat dari bagaimana karyawan bisa mentaati dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran.

Prestasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi dari pengalaman kerja, keterampilan kerja dan kesanggupan

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan merupakan Tolak ukur sampai dimana karyawan bisa mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan mengerjakan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kreativitas biasa disebut keterampilan karyawan dalam membangun ide atau pendapat dan mengeluarkan potensi yang ada dalam menjalankan segala pekerjaannya agar lebih berguna baik untuk individu ataupun untuk perusahaan.

Tanggung jawab adalah bagaimana seorang karyawan bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dalam waktu yang tepat dan juga berani mengambil resiko dari pekerjaan yang dilakukannya.

## **HASIL PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian saya melalui wawancara secara mendalam dengan para informan saya, saya mendapatkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap judul skripsi saya sebagai berikut :

- 1) Pembahasan Hasil Penelitian Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Delima Motor Banjarmasin :  
Kebutuhan fisiologis, hasil penelitian saya melalui wawancara terhadap salah seorang karyawan yaitu para karyawan tidak mendapatkan makan dari perusahaan tetapi hanya mendapatkan minum tersedia dalam kemasan galon. Karena tidak adanya fasilitas makan maka karyawan biasanya pada saat jam istirahat kerja harus mencari makan masing-masing bisa membeli ditempat makan terdekat tetapi tidak sedikit karyawan membeli makan siang

menggunakan jasa pesan antar ojek online. Karena tidak adanya fasilitas makan dan mengharuskan karyawan membeli sendiri maka hal tersebut bisa memakan waktu jam istirahat karyawan yang hanya diberi jatah 1 jam setiap harinya, apalagi yang pesan makanan lewat jasa ojek online itu memakan waktu yang cukup banyak sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu karena terpotong oleh jam makan siang yang terkuras.

Kebutuhan Rasa Aman, Dari hasil penelitian saya melalui wawancara yaitu sebagian karyawan mendapatkan jaminan kesehatan berupa BPJS yang diberikan dari perusahaan tetapi jaminan kesehatan ini tidak diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan, tetapi hanya karyawan administrasi, mekanik motor dan para sales saja. Untuk jaminan hari tua karyawan, karyawan yang berhenti bekerja dengan cara terhormat maka akan mendapatkan uang pesangon dari perusahaan, sebaliknya karyawan yang berhenti dengan cara tidak terhormat seperti tiba-tiba tidak masuk kerja lagi atau berhenti karena adanya masalah ditempat kerja maka tidak akan mendapat pesangon dari perusahaan dan untuk keamanan ditempat kerja diketahui pada CV. Delima Motor Banjarmasin tidak mempunyai seorang petugas keamanan atau Satpam yang bertugas menjaga keamanan karyawan dan lingkungan perusahaan, dan perusahaan hanya memberikan fasilitas CCTV yang berada dibeberapa titik perusahaan.

Kebutuhan Sosial, Dari hasil analisis penelitian saya melalui wawancara didapati hubungan komunikasi didalam perusahaan yang meliputi pimpinan dan

karyawan terbilang baik, karyawan sering memberikan pendapat masalah pekerjaan kepada pimpinan dan pimpinan mau mendengarkan dengan baik begitu pula sebaliknya pimpinan sering memberi nasihat mengenai pekerjaan kepada karyawan dan karyawan menerima nasihat tersebut dengan baik. Kendalanya adalah pimpinan sering berada diluar pada jam kerja sehingga karyawan terkadang sulit menemui pimpinan untuk membahas masalah pekerjaan mengenai penjualan atau mengenai administrasi lainnya. suasana yang ada diperusahaan bagi para karyawan juga nyaman, karena hubungan pertemanan para karyawan diperusahaan baik dan tidak ada yang berselisih paham karena pimpinan dan karyawan saling menghormati satu sama lain, hal ini menjadi salah satu yang bisa membangkitkan motivasi karyawan dalam bekerja karena hubungan kerja yang sehat bisa menjadikan semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Kebutuhan Penghargaan Diri, Dari hasil analisis penelitian saya yang dilakukan melalui wawancara didapati para karyawan terutama sales perusahaan mengatakan bahwa mereka mendapatkan apresiasi (pujian) yang cukup dari pimpinan perusahaan, tetapi jarang mendapat pujian dari pemilik, padahal sebuah apresiasi sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam membangkitkan rasa semangat bekerja lebih tinggi karena pujian-pujian itu membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang berhasil melakukan penjualan sesuai dengan target

perusahaan akan mendapatkan sebuah bonus berupa uang dan makan-makan diluar bersama pimpinan dan karyawan lain.

Kebutuhan Aktualisasi Diri, Dari hasil analisis penelitian melalui wawancara diketahui karyawan yang bekerja pada CV. Delima Motor Banjarmasin tidak mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya dalam bekerja, karyawan yang bekerja diharuskan menggunakan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan keterbatasan tersebut, karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan diluar SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan, padahal bisa saja keterampilan atau bakat yang dimiliki seorang karyawan dapat berpengaruh besar terhadap target yang diinginkan perusahaan. Dengan keterbatasan dalam pengembangan keterampilan dalam bekerja, maka karyawan semakin lama pasti menjadi bosan kalau perusahaan tidak pernah memperbaharui SOP yang ada.

## 2) Pembahasan Pembahasan Hasil Penelitian Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Delima Motor Banjarmasin :

Penerangan pada CV. Delima Motor Banjarmasin terbilang cukup baik, Tetapi pada saat listrik padam, ketika mau melakukan pekerjaan para karyawan harus menggunakan mesin genset karena dibeberapa sudut ruangan cahaya dari luar tidak dapat masuk untuk menerangi ruangan karena terhalang lemari arsip yang besar karena diruangan administrasi tidak adanya jendela ataupun ventilasi yang dapat membuat cahaya dari sisi lain untuk masuk. Hal ini menjadi salah satu

faktor yang dapat membuat karyawan betah atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan karena penerangan yang selalu tergantung pada listrik yang ada. Sedangkan penerangan untuk ruang penjualan tidak terlalu memerlukan lampu yang sangat terang karena ruangan tersebut mendapat cahaya langsung dari luar dan ruangan yang menghadap ke luar tanpa adanya pintu, jadi kalau cuaca sedang panas maka cahaya diruangan tersebut bisa menyilaukan karyawan.

Suhu Udara yang ada pada CV. Delima Motor Banjarmasin bagi sebagian karyawan merasa kurang baik, karena pembagian pendingin ruangan dirasa kurang adil. Ruangan administrasi yang diisi 4-5 orang hanya mempunyai 1 buah AC yang dinginnya kurang apalagi diruangan tersebut tidak terdapat jendela atau ventilasi sehingga karyawan hanya mengharapkan pendingin ruangan dari 1 buah AC tersebut saja sehingga karyawan sering mengalami kepanasan dalam bekerja dan hal tersebut menurunkan semangat karyawan dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan juga kurang maksimal. Untuk ruangan gudang dan penjualan tidak mempunyai AC sebagai pendingin ruangan, disana hanya difasilitasi kipas angin yang tidak berfungsi dengan baik juga, di ruang penjualan kendalanya kipas angin tidak bisa berputar dengan normal, hanya mendinginkan satu titik saja sehingga karyawan sering merasa kepanasan karena ruang penjualan berhadapan langsung dengan udara luar dan tidak ada pembatas seperti pintu. Padahal suhu udara sangat penting bagi karyawan agar nyaman dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik, akan tetapi dengan suhu udara yang

kurang baik ini karyawan sering kepanasan dan kurang berkonsentrasi dalam bekerja.

Suara Bising yang ada pada CV. Delima Motor Banjarmasin terdapat dari suara mekanik bengkel yang sedang bekerja, karena seluruh pekerjaan membutuhkan konsentrasi tinggi, maka untuk mengantisipasi suara bising tersebut dengan cara menutup rapat pintu ruangan. Tetapi karena PIC (*Person In Charge*) Dealer, PIC CRM (*Person In Charge Customer Relationship Management*) dan kepala bengkel berada 1 ruangan dengan administrasi STNK yang setiap hari berhubungan dengan konsumen yang mana konsumen yang datang sering lupa untuk menutup kembali pintu ruangan, maka suara bising akan terdengar dengan jelas dan akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Selain itu karena letak perusahaan persis dipinggir jalan dan lampu merah sehingga suara bising kendaraan yang melintas cukup banyak dan sering mengganggu aktivitas terutama bagian penjualan yang berhadapan langsung dengan jalan karena tidak adanya pintu penghalang dari luar.

Penataan Ruangan Kerjapada CV. Delima Motor Banjarmasin dinilai kurang baik, hal ini bisa dilihat dari ruang penjualan dan bengkel karena tidak adanya pintu pembatas dari luar cukup mengganggu karena debu sering masuk. Hal lain kendalanya ada pada ruang administrasi yang kurang luas untuk ditempati 4-5 karyawan yang mana masing-masing karyawan mempunyai 1 buah kursi dan 1 buah meja untuk bekerja dan didalam ruangan tersebut terdapat lemari arsip

yang besar membuat ruangan menjadi sempit dan kurang leluasa dalam beraktivitas. Berbeda halnya dengan ruang accounting yang diisi hanya 1 orang karyawan dengan ruangan yang cukup besar dan ruang kasir yang cukup luas dan diisi hanya 2 orang. Padahal pimpinan dapat ditempatkan diruangan lantai 2 yang mana bisa membuat kenyamanan dalam bekerja karena tidak perlu berdesakan dalam 1 ruangan yang bisa mengakibatkan kurang nyaman dalam bekerja dan karyawan lain dapat leluasa melakukan pekerjaan karena tidak berada 1 ruangan dengan pimpinan perusahaan.

Sirkulasi Udara pada CV. Delima Motor Banjarmasin dinilai kurang baik bagi sebagian karyawan karena ruang kerja Administrasi tidak mempunyai jendela atau ventilasi udara sehingga satu-satunya sirkulasi udara yang ada hanya melalui pintu, kendalanya adalah pintu tidak bisa selalu dibuka karena suara bising dari bengkel akan masuk dan pendingin ruangan tidak akan berfungsi dengan baik apabila pintu ruangan terbuka. Hal ini dapat dilihat dari apabila salah seorang karyawan membawa makanan dari luar kedalam ruangan kerja, maka bau makanan tersebut langsung menyebar. Berbeda halnya dengan ruangan lain seperti ruang penjualan dan bengkel, sirkulasi udara diruangan tersebut terbilang baik karena ruangan tersebut mempunyai ventilasi yang baik sehingga sirkulasi udara pada ruangan tersebut juga baik, seharusnya seluruh ruangan yang ada diperusahaan harus diperhatikan baik atau kurang baiknya ventilasi yang ada sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sirkulasi

udara yang kurang baik menyebabkan para karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan pekerjaan sering tidak terselesaikan tepat waktu.

Bau tidak sedap yang ada pada CV. Delima Motor Banjarmasin biasanya karena salah membeli pengharum ruangan, kesalahan tersebut terus berulang menjadikan ruangan tersebut memiliki aroma yang cukup mengganggu bagi karyawan yang ada diruangan dalam bekerja. Tidak jarang pada ruangan kasir dan penjualan sering tercium bau oli dari bengkel karena ruang bengkel ke ruang penjualan dan kasir memiliki pembatas berupa kaca dan pintu yang selalu terbuka sehingga aroma tersebut sering tercium diruang penjualan dan hal itu tidak mengganggu karyawan dalam bekerja, apalagi ruang penjualan yang tidak memiliki pembatas dari luar dapat membuat sirkulasi udara sangat bagus untuk menghindari bau-bau yang kurang sedap di sekitar lingkungan kerja.

Kebersihan tempat kerja pada CV. Delima Motor Banjarmasin sudah ada petugas yang bertanggung jawab untuk itu yaitu seorang OB (Office boy), jadi kebersihan dilingkungan kerja sudah dijamin kebersihannya. Sampai saat ini untuk seluruh ruangan semuanya sangat bersih sehingga karyawan sangat nyaman dalam bekerja karena ruangan yang enak dipandang dan tidak kotor, hal ini sangat aman untuk kelangsungan karyawan dalam bekerja. Tetapi pada saat menjelang sore beberapa ruangan akan sedikit kotor karena tumpukan sampah dan debu seharian yang ada. Untuk ruangan bengkel tidak heran kalau ruangan tersebut sering kotor karena ruangan tersebut memang digunakan untuk keperluan mekanik



dalam melakukan perbaikan kendaraan konsumen yang datang dan untuk ruangan gudang penjualan memang sering kotor karena diruangan tersebut sering keluar masuk barang yang mengakibatkan ruangan tersebut sering kotor, tetapi hal tersebut sangat wajar bagi para mekanik dan karyawan gudang dan karyawan lainnya karena bengkel dan gudang yang kotor merupakan suatu hal yang wajar sehingga hal tersebut tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

## **KESIMPULAN**

Peranan motivasi yang dilakukan perusahaan berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawannya, hal ini dapat dilihat dari :

1. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas makan, sehingga setiap jam istirahat karyawan masing-masing membeli makan siang sendiri diwarung terdekat dan sebagian lagi memesan makanan lewat pesan antar ojek online. Perusahaan tidak memberikan jaminan keselamatan kerja kepada seluruh karyawan, tetapi yang mendapat jaminan keselamatan kerja hanya untuk karyawan Administrasi, sales penjualan dan mekanik bengkel dan perusahaan tidak memfasilitasi petugas keamanan atau satpam untuk menjaga perusahaan agar tetap aman.
2. Pimpinan yang sering keluar kantor pada saat jam kerja membuat karyawan sering merasa kesulitan ketika ingin membicarakan masalah pekerjaan.
3. Karyawan yang merasa kurang mendapat apresiasi atau pujian dari pimpinan dan owner membuat karyawan merasa kurang dihargai atas

pekerjaan atau pencapaiannya dalam bekerja.

4. Karyawan tidak mendapat kesempatan dari perusahaan untuk mengembangkan keterampilan bekerjanya karena perusahaan hanya membolehkan karyawan bekerja sesuai dengan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang telah ditetapkan.

Peranan Lingkungan Kerja yang dilakukan perusahaan juga berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawannya, hal ini dapat dilihat dari :

1. Masih terdapat beberapa ruangan yang ada diperusahaan yang kurang dapat cahaya yang cukup untuk bekerja membuat karyawan kesulitan dalam bekerja.
2. Fasilitas pendingin ruangan yang ada diperusahaan sudah kurang berfungsi dengan baik, dapat dilihat dari AC yang sudah mulai kurang dingin dan kipas angin yang tidak berputar dengan normal membuat ruang kerja terasa panas dan karyawan yang bekerja sering merasa kepanasan. Suara bising yang berasal dari bengkel dan jalan raya sering mengganggu karyawan bekerja karena pintu yang selalu terbuka antara ruang bengkel dan ruang penjualan dan antar jalan raya dengan perusahaan tidak adanya pintu pembatas.
3. Ruang kerja yang terlalu sempit dan diisi oleh beberapa karyawan didalamnya membuat ruangan terasa pengap dan karyawan yang bekerja didalamnya merasa kurang leluasa dalam melakukan aktivitas pekerjaan diruangan tersebut.
4. Karena tidak adanya jendela atau ventilasi untuk sebagian ruang kerja maka ruangan tidak mendapat sirkulasi udara yang baik dan sering mengeluarkan bau yang kurang sedap.

## SARAN

Peranan motivasi yang baik pada CV. Delima Motor Banjarmasin dapat dimulai dari dipenuhi kebutuhan makan seperti memfasilitasi makan siang atau menyediakan kantin terdekat untuk karyawan, untuk jaminan kesehatan sebaiknya seluruh karyawan mendapatkan jaminan kesehatan agar karyawan dapat bekerja tanpa memikirkan keselamatan kerja dan perusahaan sebaiknya menyediakan jasa keamanan berupa satpam guna menjaga keamanan disekitar lingkungan perusahaan karyawan bekerja. Hendaknya pimpinan kalau tidak ada urusan mendesak tidak perlu sering keluar kantor sehingga membuat karyawan sulit untuk menemui pimpinan pada saat jam kerja, untuk karyawan yang berhasil melakukan pekerjaan dengan baik hendaknya lebih sering diberi apresiasi atau pujian dari pimpinan atau owner perusahaan agar karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja, dan untuk fasilitas kerja karyawan menginginkan perusahaan lebih memperhatikan seperti pendingin ruangan yang dilengkapi, pengadaan ATK (alat tulis kantor) lebih diperhatikan, dan perluasan ruang kerja dan untuk peranan lingkungan kerja yang baik dapat dimulai dari perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penerangan ruang kerja, pendingin ruangan yang perlu diperhatikan seperti AC yang kurang dingin dan kipas angin yang kurang berfungsi dengan baik, pembatas pintu dari luar perusahaan sangat diperlukan agar suara bising atau debu dari jalanan tidak masuk ke perusahaan khususnya ruang penjualan, hendaknya setiap ruangan mempunyai jendela atau ventilasi udara yang baik agar ruangan tidak mudah mengeluarkan bau tidak sedap, dan perluasan ruang kerja

agar karyawan tidak bekerja dengan berdesakan dalam satu ruangan yang sempit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: ASWAJA.
- Amaliah, N. 2020. *Analisis Pentingnya Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Batung Batulis Banjarmasin*. Jurnal Skripsi. Universitas Islam Kalimantan.
- Arianto, D. A. N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Vol 9, No 2.
- Bintoro, & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Burhanuddin, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi 1. Cetakan Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Darmawan, R. B. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen*. Jurnal Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Febriyanto, W. N. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PT Deltomed*. Jurnal Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Flippo, B.E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*

- Publik dan Bisnis*. Edisi : 6. Jakarta: CV Alfabeta.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, A.A .2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Jurnal Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Murdiyanto, A. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*. Jurnal Skripsi. Vol 9, Edisi-1. Universitas Stikubank Semarang.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Pristian, R. C. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Media. Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Soerjono, S. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suwatno, & Priansa. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syukron, A. 2014. *Pengantar Manajemen Industri*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umam, K. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.