

ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SYIHAB PHONE

ABSTRAK

Sheila Septia Wulandari¹, Syahrani², Hairul³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0814
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125097401
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125096201
Email : sheilaseptiawulandari@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Analisis motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diterapkan pada CV. Syihab Phone (2) bagaimana seharusnya pemberian motivasi serta cara membentuk lingkungan kerjayang dapat berpengaruh baik terhadap karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitiandeskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan CV. Syihab Phone. Data sekunder diperoleh dari studi keperpustakaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa kebersihan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa dengan perusahaan memberikan keamanan kepada pegawai membuat pekerja merasa aman ketika menyelesaikan tugas-tugasnya dan membuat meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada CV. Syihab Phone, CV tersebut sudah sangat baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia , dalam hal menjaga kualitas karyawan serta dalam produksi, sehingga harapan saya di tahun berikutnya perusahaan ini akan selalu konsisten dalam pengembangan perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the influence of the work motivation and environment on employee performance applied at CV. Syihab Phone (2) how to shape the work environment and provide motivation that can affect both employees. This research used descriptive qualitative method.

Techniques of collecting the data that used in this research are primary data and secondary data. Primary data were obtained from direct interviews with employees of CV. Syihab Phone. Secondary data were obtained from library research.

The results of this research indicate that: From 15 respondents who were interviewed all agreed that cleanliness is one of the factors that can improve employee performance. From 15 respondents interviewed, all agreed that with the company providing security to employees made workers feel safe when completing their tasks and made employee performance improve.

From 15 respondents interviewed, all agreed that air was one of the factors that could improve the quality of work because the cool air would make the mind more focused in completing tasks.

From the results of interviews conducted by the researcher at CV. Syihab Phone, the CV has been very good in terms of human resource management, in terms of maintaining employee quality as well as in production, so that my hope in the following year this company will always be consistent in the development of the company.

Keywords: Motivation, Work Environment, Productivity Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada kondisi saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja. Hal tersebut seiring disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawan nya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal, oleh sebab itu perlu dikaji faktor- faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Syihab Phone yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi yang menyediakan berbagai produk Handphone dan Aksesoris Pendukungnya. Pendirian CV. Syihab Phone, sejalan dengan kebutuhan pangsa pasar pada saat ini, untuk menyediakan layanan dan jasa terbaik bagi semua pelanggannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif yaitu menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti, semakin dalam detail yang didapatkan, maka semakin baik kualitas dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan CV. Syihab Phone diperoleh gambaran mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sudah berjalan cukup baik.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki keterkaitan besar dalam produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan indikator motivasi yaitu Semangat, Tanggung Jawab, dan Mentaati Tata Tertib. Semangat adalah indikator Motivasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Syihab Phone. Semangat kerja dapat terbentuk dari keinginan cita-cita, keinginan untuk lebih baik, maupun keinginan demi orang-orang tercinta disekitar. Untuk itu semangat kerja sangat diperlukan untuk menciptakan Motivasi. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 6 responden menyatakan setuju dan 9 lainnya Tidak. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Syihab Phone menyatakan Kurang Setuju bahwa karyawan bersemangat setiap menjalankan tugas- tugasnya. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan jiwa karyawan agar memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi. Oleh karna itu pembagian tugas dan jabatan pada CV. Syihab Phone menyesuaikan dengan kapasitas yang bisa ditanggung oleh karyawan tersebut. Berdasarkan data yang telah

diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 13 responden menyatakan setuju dan 2 lainnya tidak. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Syihab Phone menyatakan Setuju bahwa pekerja setuju bahwa selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Guna untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi, CV. Syihab Phone juga membuat tata tertib perihal apa saja yang boleh dan tidak di dalam lingkungan kerja. Hal ini bertujuan agar produktivitas kerja karyawan tetap dapat terarah. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 5 responden menyatakan setuju dan 10 lainnya tidak. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Syihab Phone menyatakan Tidak Setuju bahwa pekerja setuju bahwa selalu mentaati tata-tertib dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Lingkungan Kerja Berdasarkan penyebaran angket serta wawancara yang dilakukan penulis terhadap karyawan CV. Syihab Phone, membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan besar dalam produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan indikator lingkungan kerja yaitu, Kebersihan, Keamanan, dan Udara. Kebersihan adalah indikator pertama yang digunakan penulis untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kebersihan adalah hal yang dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 15 responden menyatakan setuju. Maka

secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Syihab Phone menyatakan setuju bahwa Kebersihan dapat mempengaruhi semangat bekerja. Indikator selanjutnya di dalam lingkungan kerja adalah Keamanan. Keamanan di dalam tempat kerja dapat dikatakan adalah keharusan. Apabila karyawan meyakini tempat kerjanya itu Aman, otomatis akan menciptakan kepercayaan diri dan rasa tenang di dalam diri karyawan tersebut sehingga produktivitas kerja karyawan juga pasti akan terpenuhi. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 12 responden menyatakan setuju dan 3 lainnya tidak. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Syihab Phone menyatakan Setuju bahwa Perusahaan memberikan keamanan terhadap pekerja. Udara adalah salah satu indikator juga di dalam lingkungan kerja. Sirkulasi Udara yang baik akan membuat karyawan bersemangat dalam menjalani pekerjaannya. Sirkulasi udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga menjadikan karyawan tersebut bekerja secara produktif. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 11 responden menyatakan setuju dan 4 lainnya tidak. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Syihab Phone menyatakan setuju bahwa suhu udara berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan

sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Pada dasarnya Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang erat dan saling berhubungan. Sehingga untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan perlu untuk meningkatkan Motivasi serta membentuk Lingkungan Kerja yang baik. Agar dapat diharapkan Motivasi dan Lingkungan Kerja dapat berjalan dengan baik dan Produktivitas Kerja Karyawan nya pun meningkat. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat motivasi pada karyawan sangat perlu pada pemberian semangat dan juga pemberian tata tertib yang lebih baik lagi.

Sebenarnya pimpinan CV. Syihab Phone sudah memberikan semangat dan juga peraturan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan. Namun, nampaknya hal tersebut masih kurang untuk para karyawan. Kurangnya perhatian dan pengawasan adalah salah satunya yang menyebabkan tidak terjalannya semangat dan juga tata tertib yang diberikan pimpinan. Seharusnya, pimpinan harus memberi perhatian lebih untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian Bonus berlebih atas pencapaian yang dicapai oleh para karyawan. Sehingga dengan cara itu karyawan akan lebih merasa dihargai dan juga lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kemudian, tindakan yang tegas serta hukuman juga diperlukan untuk pemberlakuan tata tertib yang ada. Pimpinan dapat menetapkan hukuman atau sanksi yang akan diberikan kepada para karyawan yang tidak mentaati tata tertib, seperti berupa pemotongan insentif, pemberian surat peringatan, pemberian denda, dan hal-hal lain yang tidak bertentangan dengan kebijakan yang ada.

Dalam hal ini penulis memberikan cara agar lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui indikator motivasi antara lain:

1. Pemberian bonus berlebih untuk pencapaian tertinggi karyawan.
2. Memberikan Training motivasi kepada para karyawan.
3. Memberikan kegiatan refreking kepada para karyawan minimal 1 tahun sekali untuk melepas penat karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator lingkungan kerja Kebersihan, Keamanan, dan Udara memiliki pengaruh yang sangat penting di dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini penulis memberikan cara agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Rutin melakukan pembersihan area kerja masing masing departemen.
2. Memperbaiki fasilitas kerja agar karyawan merasa nyaman
3. Pemberian training mengenai pentingnya standar operasional yang menyangkut kebersihan diri kepada karyawan agar selalu tampil bersih dan menarik.
4. Memberikan rasa aman kepada karyawan dengan pencegahan penyakit menular seperti dimasa pandemic seperti ini seperti pemberian masker untuk bekerja maupun menyediakan tempat cuci tangan yang layak.
5. Melakukan meeting/briefing mengenai masalah apa yang ada terjadi dilapangan dan memberikan solusinya.
6. Melakukan Rolling departemen kepada setiap karyawan minimal 3 bulan sekali untuk memberikan suasana kerja yang terus berbeda sehingga karyawan tidak suntuk.

PENUTUP

1. CV. Syihab Phone yang bergerak di bidang Telekomunikasi sudah sangat baik sejauh ini dalam mengelola karyawan nya hanya saja ada beberapa hal yang masih harus perlu diperbaiki.
2. Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa Indikator Motivasi yaitu Semangat, Tanggung Jawab, Mentaati Tata Tertib adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.
3. Dari 15 responden yang telah diwawancara semuanya sependapat bahwa Indikator Lingkungan Kerja yaitu Kebersihan, Keamanan, dan Udara membuat pekerja merasa nyaman ketika menyelesaikan tugas-tugasnya dan membuat meningkatnya produktivitas kerja karyawan.
4. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan yang ada pada CV. Syihab Phone yang dihadapi adalah sudah sangat berjalan baik dan bisa dibilang berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, P. (2018). *Psikologi Kepemimpinan. Cetakan Kedua*. Rineka Cipta Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT

- Remaja Rosdakarya
- Asim, M. (2013). *Impact of motivation on employee performance with effect of training : specific to education sector of Pakistan. International Journal of Scientific and Research Publications, 3, 1-9.*
- Bintoro dan daryanto. (2017). *Manajemen penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang Suntoyo. (2015). *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Desi Indrawati. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ke Tujuh*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kiruja, E. K. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics, 2, 73-82.*
- Leblebici, D. (2012). Impact of work place quality on employee's productivity: Case study of a bank in turkey. *Journal of business economics, & Finance*, 1(1), 38-49.
- Malayu Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Riyanto, Y. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Penerbit SIC
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: RefikaAditama.
- Sofyandi, Herman. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Cetakan ke 16, Penerbit : Aflabeta, Bandung.
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain. (2012). *Strategi Belajar Mengajar.* Jakarta: Rineka Cipta
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar Maju
- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: Grafindo.
- Watini. (2011). *Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Servo Mining Kontractor Rantu,* Skripsi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin.
- Winardi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi ketiga, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *"Manajemen sumber daya manusia di keuangansyariah".* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.