

**KEBIJAKSANAAN MOTIVASI DAN PERBAIKAN LINGKUNGAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SEKRETARIS
PERUSAHAAN (SEKPER) PDAM BANDARMASIH BANJARMASIN**

ABSTRAK

Juita Simbolon¹, Mohammad Zainul², Farida Yulianti³

Manajemen 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.1034

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

Manajemen 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Email: simbolonjuwita51@gmail.com

PDAM Bandarmasih Banjarmasin yaitu termasuk pelayanan pemerintah dalam hal penyediaan jasa pengelolaan air bersih (minum) yang diharapkan mampu melayani kebutuhan pokok masyarakat terutama dalam sarana dan prasarana air bersih.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kebijaksanaan pimpinan dalam memotivasi karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, dan bagaimana pula cara memperbaiki lingkungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada bagian (SEKPER) PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

Untuk penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, pengambilan data digunakan menggunakan cara yaitu dengan melakukan wawancara langsung kepada informan perusahaan.

Hasil analisis penelitian ini yaitu 1. Kebijakan motivasi kerja yang sudah dilakukan yaitu dengan memberikan apresiasi atau reward kepada karyawan yang berprestasi. 2. Memberikan Lingkungan Kerja yang baik dan kondusif yaitu dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, menjaga suasana kerja yang nyaman, suhu ruangan yang sejuk, sirkulasi udara dalam ruangan yang sehat, memberikan keamanan dan keselamatan kerja. 3. Memberikan tunjangan yaitu tambahan gaji disamping gaji pokok yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Tunjangan sendiri yakni komponen pelengkap dari gaji keseluruhan di mana bentuknya dapat berupa uang maupun program-program pelayanan untuk karyawan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Kata Kunci: kebijaksanaan motivasi, perbaikan lingkungan kerja

ABSTRAK

PDAM Bandarmasih Banjarmasin includes government services in terms of providing clean water management services (drinking) which are expected to be able to serve the basic needs of the community, especially in clean water facilities and infrastructure.

The purpose of this research is to find out how leadership policies motivate employees so they can do their jobs well, and how to improve the environment in an effort to improve employee performance in the (SEKPER) PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

For this study, the authors used descriptive qualitative research, data collection was used using a method, namely by conducting direct interviews with company informants.

The results of the analysis of this research are 1. The policy of work motivation that has been carried out is by giving appreciation or rewards to employees who excel. 2. Providing a good and conducive work environment, namely by providing adequate work facilities, maintaining a comfortable working atmosphere, cool room temperature, healthy indoor air circulation, providing work security and safety. 3. Provide allowances, namely additional salary in addition to the basic salary given to employees by the company. The allowance itself is a complementary component of the overall salary which can be in the form of money or service programs for employees. The goal is to maintain and provide enthusiasm in doing work in the company.

Keywords: motivational wisdom, improvement of work environment

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan itu dicapai dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Siapapun yang mengelola organisasi akan dapat mengelola berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan (organisasi). Tanpa peran (manusia) karyawan meskipun berbagai factor yang

dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena (manusia) karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi dapat memberikan arahan yang positif dan juga kebijaksanaan yang dapat memotivasi karyawan agar kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan terjalin dengan baik sehingga tercapai goals (tujuan) dari perusahaan tersebut.

Motivasi kerja pegawai adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditunjukkan kepada pegawai agar mereka terdorong dan membangkitkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, menurut (Ernest J. McCormick dalam Syaiful Anwar 2017). Motivasi ini merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat bawahan atau pekerjanya bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang dari jenis pekerjaan serta

adanya perasaan bangga diri menjadi di bagian dari suatu perusahaan atau tempat seseorang tersebut bekerja selain itu, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif,serta lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu sebaiknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PDAM yaitu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Kalimantan Selatan yang beroperasi di kota Banjarmasin. PDAM Bandarmasih Banjarmasin yaitu termasuk pelayanan pemerintah dalam hal penyediaan jasa pengelolaan air bersih (minum) yang diharapkan mampu melayani kebutuhan pokok masyarakat terutama dalam sarana dan prasarana air bersih.

Air adalah salah satu kebutuhan hidup manusia dalam beragam aktivitas yang dilakukan Kan setiap hari nya seperti misalnya untuk minum, keperluan memasak di dapur, keperluan mandi, keperluan ibadah, dan keperluan sehari-hari lainnya. Kebutuhan tersebut sudah menjadi di hal penting dalam kehidupan masyarakat, maka dari itu diperlukan peran pemerintah khususnya Perusahaan Air Minum (PDAM) terhadap kelancaran distribusi air bagi masyarakat dan menjaga kebersihan air.

Agar pengelolaan air bersih yang di distribusikan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan pengelolaan manajemen yang baik yaitu dari segi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan, sehingga kebutuhan masyarakat akan air bersih dapat terpenuhi.

Keadaan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang baik keduanya dapat menjadi termasuk sumber kinerja karyawan yang baik bagi para pekerja atau karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Kebijakan Motivasi Dan Perbaikan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Sekretaris Perusahaan(Sekper)PDAM Bandarmasih Banjarmasin ini yaitu termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan danTaylor, maka penelitian kualitatif yakni prosedur penelitian yang mampu menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku dari orang-orang yang diamati. Melalui penelitian kualitatif ini dimungkinkan untuk diperoleh pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1.) Karakteristik Informan

Karakteristik informan Dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil analisis ini di dapat dari data riwayat kerja karyawan pada perusahaan PDAM Bandarmasih dan dibuat dengan tabel dan kesimpulan seperti dibawah ini:

(1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian pengumpulan riwayat data responden maka di peroleh beberapa karakteristik responden yaitu berlandaskan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik responden berlandaskan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden(Orang)
Laki-Laki	20
Perempuan	10
Total	30

Sumber:Data Primer, 2021

Dari karakteristik responden di atas yaitu berlandaskan jenis kelamin maka dari 30 responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 20 orang berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang berjenis kelamin perempuan.

(2) Karakteristik responden berlandaskan umur

Dari hasil penelitian pengumpulan riwayat data responden maka di peroleh beberapa karakteristik responden yaitu berlandaskan umur yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berlandaskan umur

Umur(Tahun)	Jumlah Responden(Orang)
< 30	5
30-40	9
41-50	8
50 >	8
Total	30

Sumber:Data Primer, 2021

Berlandaskan tabel diatas maka dari 30 responden yang menunjukkan umur kurang dari 30 tahun sebanyak 5 orang kemudian yang berumur 30-40 sebanyak 9 orang untuk yang berumur 41-50 sebanyak 8 orang dan yang berumur lebih dari 50 sebanyak 8 orang.

(3) Karakteristik responden berlandaskan pendidikan terakhir

Adapun karakteristik responden berlandaskan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui table dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik responden berlandaskan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden(Orang)
SD	1
SMP	1
SMA	11
DIPLOMA	4
S1	12
S2	1
Total	30

Sumber:Data Primer, 2021

Dari tabel diatas terlihat maka karakteristik responden berlandaskan pendidikan terakhir maka dari 30 responden yang diteliti terdapat 1 orang berpendidikan terakhir SD kemudian 1 orang berpendidikan terakhir SMP juga 11 orang berpendidikan SMA dan yang berpendidikan diploma 4 orang berpendidikan S1 12 orang dan yang berpendidikan S2 1 orang.

(4) Karakteristik responden berlandaskan masa kerja

Karakteristik responden berlandaskan masa kerja dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik responden berlandaskan masa kerja

Masa Kerja(Tahun)	Jumlah Responden(Orang)
< 3	5
3-5	4

6-10	3
10 >	18
Total	30

Sumber:Data Primer, 2021

Dari table 4 di atas menunjukkan maka dari 30 responden yang dikumpulkan berlandaskan karakteristik masa kerja diperoleh maka yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 5 orang sedangkan 3-5 tahun sebanyak 4 orang untuk 6-10 tahun sebanyak 3 orang dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 18 orang.

2.) Deskriptif hasil wawancara

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan yaitu sebagaimana untuk mengetahui informasi lebih mendalam mengenai pelaksanaan motivasi yang diberikan perusahaan dan bagaimana pula perbaikan lingkungannya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Adapun yang diberikan perusahaan mengenai tentang pemberian kenyamanan kerja, pemberian kesejahteraan kerja, pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penegakan aturan atau pemberian *punishment* upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Disini penulis menggunakan dua sampel yaitu kordinator dan karyawan perusahaan PDAM Bandarmasih.

Adapun bentuk-bentuk wawancaranya yaitu sebagai berikut:

1) Deskripsi wawancara dengan Kordinator Sekretaris Perusahaan PDAM, Bapak Yandi

(1) Sebagai pimpinan, apakah penugasan itu selalu ada intruksi dari bapak? Dalam hal apa saja?

Narasumber menjawab :Ya, untuk penugasan biasanya karyawan bertanya langsung dengan saya dan meminta bagaimana intruksi saya sebagai pimpinan untuk memberikan arahan bagaimana cara kerjanya dan penyelesaian kerjanya.

(2) Kebijakan apa saja yang diberlakukan untuk karyawan?

Narasumber menjawab :
Dalam kebijaksanaanya karyawan perusahaan telah menyediakan insentif, *rewards*, dan fasilitas seperti:jaminan kesehatan dan jaminan hari tua bagi karyawannya.

(3) Bagaimana bapak sebagai pimpinan memberikan motivasi kepada seluruh karyawan?

Narasumber menjawab :
Motivasi yang saya berikan yaitu memberikan arahan dan dorongan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

(4) Apa bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik?

Narasumber menjawab :

Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang yang berkinerja baik atau yang berprestasi yaitu kenaikan jabatan dan juga bonus sampai dengan 1,5 kali gaji hingga 2,5 kali gaji.

(5) Apakah di perusahaan ini ada aturan, yang apabila aturan tersebut dilanggar maka akan diberi sanksi atau hukuman?

Narasumber menjawab :

Untuk aturan pasti ada, termasuk aturannya yaitu bagi karyawan yang terlambat akan diberikan pemotongan tunjangan yang besarnya menyesuaikan lamanya dia terlambat. Batasan terlambat karyawan dalam 1 bulan yaitu tiga kali lebih dari tiga kali akan diberikan surat peringatan.

(6) Bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja, apaka sudah memenuhi kriteria lingkungan yang baik dan bersih bagi karyawan?

Narasumber menjawab :

Untuk kriteria lingkungan kerja yang baik sepertinya sudah terpenuhi, karena untuk pembersihan lingkungan kerja selalu ada office boy dan office girl yang

membersihkan dan untuk pembuangan sampah kita selalu ada tempat pembuangan sampah disekitar ruangan kerja.

- (7) Bagaimana dengan suhu di ruangan, apakah sudah memenuhi temperatur suhu udara yang baik untuk menunjang aktivitas kerja karyawan?

Narasumber menjawab :

Untuk suhu udara diruangan apalagi sekarang ini berhubungan dengan masa pandemi covid-19 Jadi kita itu ada rutin sirkulasi udara yang biasanya ketika sore ventilasinya dibuka jadi udara lama yang ada di ruangan berganti dengan udara yang baru setelah itu sebelum nanti petugas cleaning servicenya pulang jendelanya ditutup jadi sirkulasi udara di ruangan sudah berganti, dimasa pandemic seperti ini kita sangat memperhatikan protocol kesehatan. Dan tidak lupa juga untuk penyemprotan desinfektan dilakukan setelah karyawan pulang semua.

- (8) Bagaimana kondisi lingkungan kerja apakah sudah memberikan rasa aman saat melakukan pekerjaan?

Narasumber menjawab :

Untuk kondisi lingkungan kerjanya seperti sudah

memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawannya, misalnya untu tempat kerjanya diberikan tempat satu per satu kepada karyawan dan juga dilengkapi dengan mesin, alat-alat kantor dan tempat duduk yang nyaman bagi karyawan.

- 2) Deskripsi wawancara dengan Staf Sekretaris Perusahaan PDAM, Bapak Aris dan Bapak Arif

- (1) Apakah bapak sudah jelas dengan tugas anda diperusahaan ini?

Narasumber menjawab :

ya, tugas yang diberikan kepada saya sudah jelas pimpinan juga sudah memberikan arahan bagaimana cara kerjanya dan kurannng lebihnya saya seperti sudah memahaminya sehingga untuk melakukan tugas tersebut saya dapat melakukannya dengan baik dan efisien mungkin.

- (2) Menurut bapak, apakah kebijakan perusahaan sudah sesuai dengan yang anda harapkan?

Narasumber menjawab :

Setiap kebijakan yang dikeluarkan tentu memberikan dampak kepada kami sebagai karyawan. Dan kebijakan yang diberikan perusahaan sangat

memberikan kami motivasi agar tugas yang sedang kami emban dapat kami pertanggung jawabkan dan dapat kami kerjakan dengan seefektif mungkin.

- (3) Apa yang menjadi motivasi anda untuk bekerja disini(PDAM)?

Narasumber menjawab :Ber kerja disini yakni termasuk pekerjaan yang saya sangat inginkan, dikarenakan dapat membantu memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan dapat bekerja di termasuk perusahaan milik pemerintah.

- (4) Adakah tunjangan yang diberikan perusahaan?

Narasumber menjawab : Untuk tunjang perusahaan memberikan tunjangan yaitu yang berupa, 1. tunjangan keluarga yaitu seperti:tunjangan istri, tunjangan anak, dan 2. tunjangna kesehatan juga 3. tunjangan hari tua.

- (5) Apakah sering ada tambahan jam kerja?

Narasumber menjawab : Untuk tambahan kerja pasti ada sesekali ketika banyak data atau surat yang mau di input.

- (6) Motivasi apa yang diberikan pimpinan ke pada anda?

Narasumber menjawab :Motivasi yang diberikan

pimpinan kepada kami, yaitu pimpinan memberikan arahan dan dorongan supaya kami dapat melakukan pekerjaan kami dengan giat serta bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan, dan tidak lupa juga perusahaan juga memberikan motivasi yaitu yang berupa apresiasi-apresiasi bagi karyawan yang berprestasi baik dan bertanggung jawab.

- (7) Apakah bapak pernah dikasih penghargaan oleh pimpinan ketika anda berprestasi?

Narasumber menjawab : Ya, kami disini diberikan apresiasi bagi karyawan yang berpretasi yaitu berupa bonus 1,5 kali gaji sampai 2,5 kali gaji.

- (8) Apakah bapak ikut dilibatkan dalam perencanaan untuk kemajuan perusahaan?

Narasumber menjawab :Ya, untuk kemajuan perusahaan dilibatkan seluruh karyawan karena kemajuan perusahaan yaitu tujuan bersama.

- (9) Bagaimana kondisi kebersihan ruangan Bapak dalam lingkungan kerja?

Narasumber menjawab : Untuk kondisi lingkungan kerjanya saya piker sudah bersih dan nyaman bagi kami para pekerja misalnya:untuk tempat kerjanya kami diberikan masing-masing

tempat kerja dan dilengkapi dengan mesin, alat-alat kantor dan tempat duduk yang nyaman bagi kami para karyawan.

- (10) Bagaimana kesesuaian perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan ditempat kerja bapak ?

Narasumber menjawab:

Untuk penerangan lampu dalam ruangan kerja dapat dikatakan baik dan terang karena sudah sesuai dengan pencahayaan ditempat kerja ini maupun ditempat kerja pada umum.

- (11) Bagaimana hubungan dengan sesama rekan kerja dalam lingkungan tempat Bapak bekerja?

Narasumber menjawab:

Sangat baik dan sangat dekat sehingga ketika kami melakukan pekerjaan, kami sering sharing pekerjaan kami satu sama lain dan bekerja sama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan yang kami kerjakan dapat kami selesaikan dengan cepat dan tepat.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas yakni suatu proses penelitian yang dilakukan penulis di lapangan dengan menggunakan metode kualitatif yaitu tentang kebijaksanaan motivasi dan perbaikan lingkungan dalam upaya meningkatkan

kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

1) Kebijaksanaan motivasi kerja yang sudah dilakukan

Dalam pemberian motivasi kerja karyawan yang sudah dilakukan oleh pimpinan perusahaan PDAM Bandarmasih Banjarmasin saat ini sudah memadai dengan apa yang sudah diharapkan karena sifat pimpinan yang tegas dan disiplin. Gaya kepemimpinan yang tegas berpengaruh terhadap loyalitas kerja pernah dikaji oleh Goleman, et al., dalam(Sari, H.M.K, 2016). dalam penemuannya yang memberi kerangka baru maka seorang pemimpin yang cerdas dalam hal emosi mampu menginspirasi, membangkitkan komitmen, motivasi, dan optimisme bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dan menumbuhkan atmosfer kerja sama, gairah serta dapat mempengaruhi perilaku bawahan berlandaskan nilai-nilai yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini perlu dilakukan untuk setiap pimpinan perusahaan kepada karyawannya agar tetap membuat karyawannya termotivasi, ada beberapa hal yang dilakukan oleh pimpinan PDAM seperti halnya pada wawancara di atas, yaitu dengan memberikan apresiasi atau reward kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga dikatakan pimpinan yang tegas bukan berarti pimpinannya galak atau suka dibilang marah-marah tetapi di samping hal itu pimpinan sangat memperhatikan kemajuan karyawan,

walaupun di sela-sela waktu Genting sekalipun pimpinan berusaha memberikan perhatian kepada karyawannya, agar karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

2) Perbaikan Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang karyawan dalam melakukan kerja yang maksimal. Faktor-faktor seperti temperatur, kebisingan, vibrasi, dan ketenangan dapat secara langsung memengaruhi kinerja tugas ketika mereka bekerja, hal ini disebabkan beban tekanan psikologis pekerja yang meningkat. Maka ini sangat di perlukan perbaikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti,(2011)maka aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu sebagai berikut, 1)Penerangan / Cahaya, penerangan yaitu cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan perusahaan. penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil. 2)Pertukaran Udara, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi

karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi. 3)Kebisingan, karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. 4)Kebersihan, kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 5)Keamanan Kerja, keamanan kerja yakni aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. 6)Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta disukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan.

Perbaikan Kondisi lingkungan tidak hanya dilihat dari pencahayaan dan suhu ruangan tetapi juga dapat dilihat dari kerja sama

pimpinan dan karyawannya seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti,(2011)menyatakan maka secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, 1)Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. 2)Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga yakni kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan yaitu suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan krestivitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam

organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

3) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai termasuk elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalannya yaitu apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil. Menurut(Wibowo,2014)mengemukakan maka kinerja yaitu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja karyawan akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang ada di Perusahaan PDAM Bandarmasih. Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai tingkat kinerja yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya kinerja karyawan yang baik dijadikan termasuk solusi untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data dan penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang dasarnya bisa dijadikan sebagai sebuah pedoman untuk membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia, produktivitas, dan menjaga lingkungan kerja karyawan atau pihak yang terlibat dalam Perusahaan PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

Adapun kesimpulannya yaitu sebagai berikut:

1. PDAM singkatan dari (Perusahaan Daerah Air Minum) yakni termasuk unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Banjarmasin berlokasi Jl. Jend. A. Yani No. 12, Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70234. Telp +62(0511)325-2541
2. Kebijakan Motivasi yang diberikan oleh pimpinan manajemen perusahaan PDAM untuk memotivasi para karyawannya dinilai sudah cukup bagus karena sudah mencakup dari semua aspek dalam teori-teori motivasi baik secara halus yaitu pemberian *rewards* dan pemberian apresiasi kepada karyawan dan secara kasarnya dengan pemberian surat peringatan ataupun teguran.
3. Adapun pihak dari Perusahaan PDAM telah memberikan kebijakannya saat ini yaitu untuk memenuhi harapan dan keinginan para karyawan secara mendalam. Dengan bukti kedisiplinan

para karyawannya dan persaingan sehat antar karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Memberikan Lingkungan Kerja yang baik dan kondusif

Cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. lingkungan kerja yang dimaksud yaitu dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, menjaga suasana kerja yang nyaman, suhu ruangan yang sejuk, sirkulasi udara dalam ruangan yang sehat, memberikan keamanan dan keselamatan kerja.

SARAN

Saran yang diberikan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan karena menurut hasil penelitian maka setiap karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi dari dalam diri sendiri maupun orang lain, sehingga Kinerja Karyawan maksimal dan perlunya dilakukan perusahaan survei berkala demi meningkatkan lingkungan kerja yang baik seperti yang diinginkan karyawan.
2. Perlunya karyawan untuk bisa menjaga kondisi lingkungan kerja seperti situasi kerja karyawan yang baik agar kinerja karyawan bisa mencapai potensi penuh.
3. Kinerja Karyawan di PDAM Bandarmasih Banjarmasin akan meningkat jika pihak perusahaan bisa mencari tahu apa yang menjadi

dorongan utama para karyawan dalam, seperti ruangan kerja yang nyaman dan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan agar bisa membentuk kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Putri, E. E.(2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung Divisi Sdm*(Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).1

Faslah, R., & Savitri, M. T.(2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis(Jpeb)*, 1(2), 41-42

Kusuma, M. H.(2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum(Pdam)Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin*(Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).

Mawlana,(2015)*Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Terhadap Pelanggan Pt.Batola Muti Media Dikabupaten Barito Kuala* 5

Sarini Radjulani,(2017)*Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum(Pdam)Kota Makassar* 5-6

Masnilayati L. (2018)*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan*

Divisi Umum Pada Pdam Tirtanadi Medan 3-4

Mawlana,(2015)*Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Terhadap Pelanggan Pt.Batola Muti Media Dikabupaten Barito Kuala* 5

Risnawati(2015)*Analisi Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank ,Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin Pangeran Samudra.* 5

Winda Chairul Jannah.Malau,(2018)*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.* 8-35

Nur Safitri Mardalena,(2017)*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Jalan Sm Raja Medan*