

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Meryn Septi Norcahyani

Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.SM.

Program Studi S1 Manajemen

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

merynsepti046.mj19@student.unusa.ac.id

Riyan_sisiawan@unusa.ac.id

Abstrak

Dalam suatu perusahaan karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk bisa membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diketahui oleh seorang manajer harus bisa lebih mengetahui tentang kelebihan dan kekurangan yang dimiliki setiap karyawan masing-masing, agar bisa memaksimalkan kekurangan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi terhadap karyawan juga bisa membantu kinerja karyawan. Hal yang membuat kepuasan kerja juga karena bisa dengan lingkungan kerja yang nyaman dan banyak hal lainnya. Tujuan penelitian ini sangat bermanfaat untuk para pekerja sebagai karyawan dengan adanya lingkungan yang nyaman dan banyak dampak positif yang bisa mendorong untuk terus memberikan kepuasan dalam kinerja kepada perusahaan. Hasil dari penelitian ini agar perusahaan selalu memberikan kenyamanan dalam lingkungan atau kepuasan lainnya agar kinerja karyawan terus membawa dampak baik terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kita juga dapat menyebut manusia sebagai "makhluk yang menginginkan", yang berarti bahwa kita memiliki persediaan keinginan dan kebutuhan yang tidak ada habisnya. Harus selalu ada usaha untuk mengejar cita-cita dan keinginan seseorang, seperti mencari pekerjaan. Tetapi di setiap pekerjaan mempunyai pengaruh masing-masing yang terkadang dari pengaruh lingkungan, kepuasan kerja, motivasi, yang bisa membuat kinerja karyawan semakin semangat untuk memberikan

pencapaian terbaik bagi perusahaan. Karena ingin bisa mencapai tujuan bersama antara perusahaan dan karyawan. Tujuan penelitian ini sangat bermanfaat untuk para pekerja sebagai karyawan dengan adanya lingkungan yang nyaman dan banyak dampak positif yang bisa mendorong untuk terus memberikan kepuasan dalam kinerja kepada perusahaan. Hasil dari penelitian ini agar perusahaan selalu memberikan kenyamanan dalam lingkungan atau kepuasan lainnya agar kinerja karyawan terus membawa dampak baik terhadap perusahaan.

Kesimpulan yang dapat di ambil adalah kualitas perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja, banyaknya yang saling memberikan motivasi dan kepuasan lainnya, karena kepuasan kerja karyawan akan membawa pengaruh dalam kinerja mereka dalam perusahaan. Sehingga pada penelitian ini kami menggunakan *Metode Systematic Literature Review* untuk *Me-Review* penelitian-penelitian sebelumnya tentang kepuasan karyawan selama mereka bekerja didalam perusahaan sehingga bisa sedikit membantu untuk menjadi referensi para karyawan dalam kepuasan mereka selama menjadi karyawan di sebuah perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki Objek adalah kepuasan karyawan selama bekerja di sebuah perusahaan. Karena banyak faktor – faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan karyawan selama mereka bekerja, dan disini menjadi objek penelitian agar perusahaan akan terus berusaha memberikan yang terbaik agar hasil kinerja untuk perusahaan terus memberikan kepuasan kerja mereka dalam bekerja.

2.2 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian kepustakaan, dan terdiri dari serangkaian penelitian yang berkaitan dengan metode pengumpulan data kepustakaan atau penelitian yang subjek penelitiannya dikaji melalui berbagai informasi kepustakaan (Arikunto, 2014). Kajian yang mengkaji dan mengkritisi literatur akademik, serta mengembangkan kontribusi teoritis dan metodologis pada bidang tertentu, masing-masing disebut sebagai penelitian kepustakaan atau tinjauan pustaka (*literature review*, *literature research*) (Hapzi Ali. Nandan Limakrisna, 2013). Menemukan teori, hukum, proposisi, prinsip atau ide untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian adalah tujuan utama dari penelitian kepustakaan. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang memerlukan pemecahan data yang dikumpulkan menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah dicerna sebelum memberikan penjelasan kepada audiens.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Sarana dan prasarana, serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam bekerja, merupakan bagian dari lingkungan tempat kerja. Mereka yang bekerja sama, berbagi tanggung jawab yang sama, atau menghadapi tantangan yang sama membutuhkan lingkungan yang mendorong kohesi mereka. Evansdalam (Shalahuddin, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua kesempatan yang memungkinkan karyawan untuk berkontribusi dalam pekerjaannya secara lebih produktif, aman, dan menyenangkan. Telah ditemukan bahwa penataan ruang tempat kerja yang tepat berdampak pada karyawan. kinerja (Novia Cahyani & Ardana, 2013) dan (Nguyen et al., 2020). Distribusi cahaya yang akurat, warna dinding, sirkulasi udara, dan suhu ruangan semuanya diperlukan untuk mendukung penataan ruang in (Riyantoetal.,2017).

Karyawan tidak akan dapat bekerja dengan cepat dan akurat jika ruangnya tidak cukup penerangan. Setiap karyawan juga harus menjaga ketenangan saat bekerja agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif (Purbaetal., 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Novia Cahyani & Ardana, 2013), tata ruang tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawannya. Pencahayaan yang tepat, pemilihan warna dinding yang tepat, aliran udara, dan pengaturan suhu di dalam ruangan merupakan komponen penting dari penataan ruang ini (Riyantoetal.,2017).

Karyawan tidak akan dapat bekerja dengan cepat dan akurat jika ruangnya tidak cukup penerangan. Setiap karyawan juga harus menjaga ketenangan saat bekerja agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif (Purbaetal., 2017). Sarana dan prasarana, serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam bekerja, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja. Mereka yang bekerja sama, berbagi tanggung jawab yang sama, atau menghadapi tantangan yang sama membutuhkan lingkungan yang mendorong kohesi mereka. Menurut Evansdalam (Shalahuddin, 2016), tempat kerja yang produktif adalah tempat di mana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang aman dan menyenangkan bagi mereka.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Karena kepuasan kerja memiliki korelasi yang moderat dengan kinerja, maka dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang di tempat kerja. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya lebih mungkin untuk melaksanakan tugasnya seperti yang digariskan dalam deskripsi pekerjaan.

Emosi positif, menurut penelitian, meningkatkan kreativitas, keterampilan memecahkan masalah, dan memori dan mengingat jenis informasi tertentu. Memiliki pandangan hidup yang positif dapat membantu Anda tetap fokus pada tugas dan mendapatkan bantuan dan dukungan yang Anda butuhkan dari rekan kerja Anda (Harini et al., 2020).

Kinerja cukup ditingkatkan oleh rasa pemenuhan pekerjaan. Karyawan yang lebih puas cenderung lebih produktif dan menunjukkan perilaku kewarganegaraan yang lebih baik, sementara mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat dalam perilaku kontraproduktif (Masydzulhaket al., 2016). Juga terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian Masydzulhaket al., (CIPTODIHARDJO & IRAWAN, 2013) dan (Wijaya, 2018) serta (Sari dan Susilo, 2018). Menurut temuannya, orang-orang yang bahagia dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk mencapai potensi penuh mereka sebagai karyawan dan membantu organisasi mereka mencapai tujuan mereka. Ini juga dapat diartikan bahwa orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik, keterlibatan sipil yang lebih besar, dan lebih sedikit contoh perilaku kontraproduktif (Colquit, LePine, dan Wesson).

3. Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja.

Simamora, (2004) mengklaim bahwa kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan karena secara langsung memenuhi kebutuhan fisiologis mereka. Jika kompensasi yang diterima karyawan harus mencerminkan pengorbanan yang telah dia lakukan untuk perusahaan, maka karyawan memiliki harapan yang sah. Selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karir seorang karyawan. Pembatasan motivasi, menurut Wexley dan Yukl dalam Soetrisno, (2010: 110) merupakan sumber penting dari semangat dan motivasi karyawan.

Motivasi seseorang bisa datang dari dalam dirinya sendiri, atau bisa juga dari luar dirinya, menurut beberapa pendapat di atas. Perilaku individu terutama berorientasi pada tujuan dan dapat dipengaruhi oleh kedua jenis motivasi tersebut. Lebih baik meningkatkan upah/gaji, kondisi kerja dan penghargaan, menurut penelitian (Putra et al. 2019) yang menggambarkan upaya peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian, pengakuan, harapan dan insentif. Kinerja karyawan lebih mungkin meningkat jika kepuasan kerja karyawan secara langsung terkait dengan motivasi mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh I Wayan Arya Lantara (2018), Hermawati & Suganjar, (2020), Edwy, (2016), dan Hidayat, (2019)..

KESIMPULANDANSARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil tentang bagaimana menyusun hipotesis untuk penelitian lebih lanjut didasarkan pada rumusan artikel, temuan, dan pembahasan:

- a) Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja.
- b) Ada korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas.
- c) Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi.

SARAN

Diperlukan penelitian lebih lanjut agar temuan artikel ini dapat didukung sepenuhnya, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di semua tingkatan organisasi maupun pada jenis dan tingkatan yang berbeda dari jenis organisasi yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- MOTIVASI KERJA, LOYALITAS, DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VARIA USAHA GRESIK. (2016). *Volume 8 No. 2 Februari 2016*, 8, 144-155.
- Anjelika Wulan Tamba, R. J. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana. *Vol. 7 No. 1 Tahun 2018*, 7, 33-41.
- Charlos Alexander Lumi, R. J. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Vol. 9. No. 3, 2019*, 9, 93-100.
- Farida, A. T. (2016). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. ELANGSAMUDRA. *Volume 5, Nomor 3, Maret 2016*, 5, 1-20.
- Hutagalung, B. A. (2022). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATUREREVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Volume 3, Issue 1, 2022*, 3, 201-210.
- I Wayan Sentana Putra, A. A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Vol. 8, No. 2, 2019*, 8, 7746-7774.
- Ni Putu Dian Purnamasari, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Vol. 8, No. 9, 2019*, 8, 5762-5782.
- Oktaviani, R. M. (2017). DAMPAK KEPUASAAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Vol. 24, No. 1, 2017*, 24, 75-86.
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Volume 2, Issue 4, Maret 2021*, 2, 534-543.
- Rizky Pradana, R. N. (2015). ANALISIS PENGARUH KEPUASAAN KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015*, 4, 1-12.