

LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Aswadi Lubis
Dosen FEBI IAIN Padangsidempuan

Abstract

Conducive working environment allows employees to work more excited so that their work is more satisfying. The work environment is able to provide and improve employee motivation for the work environment has an influence on employees who carry out the work. External factors that affect employee motivation, namely : working conditions, adequate compensation, good supervision, with employment security, status and responsibilities, and flexible rules. Good working environment and clean, get enough light, the exchange of air and a good layout is a work environment that is conducive to creating and improving employee motivation so that organizational goals can be achieved optimally.

Create a conducive working environment is very important in the workplace in order to generate productive and innovative performance. The rules still have to be made but with the goal to produce quality performance. Not with the aim of curbing the employees, let alone to kill creativity.

Kata Kunci : Lingkungan, Kerja dan Kondusif

1. Pendahuluan

Peningkatan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) dalam masa globalisasi semakin lama semakin meningkat. Hal ini dapat mempengaruhi dunia bisnis nasional maupun Internasional. Perkembangan bisnis dengan adanya IPTEK akan menjadi lebih efisien dan efektif. Perkembangan bisnis tersebut tidak terjadi apabila belum memperhatikan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), untuk dapat bersaing secara global. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan

mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan motivasi serta kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Nitisemito mengatakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".¹

Sedangkan menurut Sedarmayanti menyebutkan bahwa :

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.²

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi.

Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.³ Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Hal yang lebih

penting saat ini adalah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan SDM nasional. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisnis yang berperan penting adalah karyawan/pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis adalah karyawan/pegawai itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Kesuksesan membangun lingkungan kerja yang kondusif jelas membutuhkan waktu, komitmen, perencanaan dan pelaksanaan yang tepat. Pemilihan sistem yang tepat dan sesuai dengan organisasi juga sangat penting. Sistem yang tepat akan bersifat jangka panjang, tidak berubah dalam waktu dekat, sehingga menjadi pondasi yang kuat bagi organisasi. Jika satu sistem yang digunakan berfokus pada jangka panjang, maka sistem lainnya pun seharusnya juga berfokus pada jangka panjang. Melalui sistem yang selaras, lingkungan kerja yang kondusif dapat terwujud.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang

memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan.

Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan.⁴

Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja karyawan tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Menurut Arep dkk mengemukakan "lingkungan meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan organisasi".⁵ Definisi tersebut menjelaskan bahwa lingkungan disekitar organisasi dapat menentukan tingkat keberhasilan dari kesemua rangkaian kegiatan yang organisasi lakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian menurut Handoko mengemukakan "Lingkungan adalah faktor- faktor yang berada diluar dan didalam jangkauan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman".⁶

Dari kedua definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang berupa suatu kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi serta nempengaruhi

perkembangan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman.

Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik internal maupun eksternal. Namun, dalam kenyataannya sikap dan perilaku pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja internal, karena lingkungan kerja internal berada disekitar pegawai dalam menjalankan tugas. Seperti yang dikemukakan Agus Ahyari bahwa "Lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".⁷

Sedarmayanti menjelaskan pengertian lingkungan kerja internal adalah lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), serta lingkungan perantara yang disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).⁸

Dari pengertian para ahli diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan internal adalah segala kekuatan dan kelemahan yang mempengaruhi perkembangan organisasi yang berasal dari dalam lingkungan organisasi yang bersangkutan.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia

misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.⁹

Newstorm mengelompokkan lingkungan kerja kedalam 2 kelompok, yaitu:

- a) Kondisi fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik menurut Newstorm adalah faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja seperti kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam udara yang berasal dari zat kimia dan polusi-polusi. Ciri-ciri estetis seperti warna dinding dan lantai dan tingkat (ada atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja.

- b) Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.¹⁰

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja

penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Stephen P. adalah sebagai berikut:

- a) Sinar cahaya yang cukup.
 - b) Sinar yang tidak berkilau dan menyilaukan.
 - c) Tidak terdapat kontras yang tajam.
 - d) Cahaya yang terang.
 - e) Distribusi cahaya yang merata.
 - f) Warna yang sesuai.¹¹
- b. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Udai Pareek sebagai berikut:

1. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

2. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

3. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal. Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.¹² Pengaruh temperatur udara terhadap manusia bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia

Temperature	Pengaruh Terhadap Manusia
Kurang lebih 49°C	Temperatur yang dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh di atas tingkat kemampuan fisik dan mental. Lebih kurang 30°C aktiviatas mental dan daya tanggap cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan. Timbul kelelahan fisik dan sebagainya
Kurang dari 30°C	Aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan dan menimbulkan kelelahan fisik
Kurang lebih 24°C	Yaitu kondisi optimum (normal) bagi manusia
Kurang dari 24°C	Kelakuan ekstrim mulai muncul

Sumber: Udai Pareek (1984:50)

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Menurut Sedarmayanti ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1. Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

2. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

3. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai de telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau *Hertz* (HZ).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih,

warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Komposisi warna yang ideal terdiri dari:

1. Warna primer (merah, biru, kuning).
Kalau dijumpai tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijumpai dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.
2. Warna sekunder (orange, hijau, violet).
Kalau dijumpai akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.
3. Warna-warna primer jika dijumpai dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.
4. Warna-warna primer jika dijumpai dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti, membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

- a. Warna merah
Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.
- b. Warna kuning

Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

c. Warna biru

Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.¹³

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa: "Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan".¹⁴

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan

akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Ranupandojo berpendapat bahwa "Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja".¹⁵

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Payaman J. Simanjuntak

berpendapat bahwa segala sesuatu yang yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan.¹⁶

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

5. Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dalam Meningkatkan Kinerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan perusahaan, bisa di bilang sumber daya manusia merupakan bagian vital dalam perusahaan. Bagaimana perkembangan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk itu peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam menjalankan perusahaan. Banyak hal yang harus diperhatikan seorang pimpinan agar semua karyawannya memberikan kinerja yang baik dalam perusahaannya. Dalam setiap pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi, seseorang memerlukan berbagai dorongan atau motivasi dan faktor pendukung lain dari berbagai kalangan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai macam cara dilakukan agar karyawannya bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya demi ketercapaian tujuan perusahaan.

Dari penjelasan tersebut jelaslah bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja baik, nyaman dalam mengerjakan

pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Tapi jika lingkungan kerjanya buruk akan menimbulkan kebosanan kerja, stres karyawan yang semakin tinggi, keusangan dan lain sebagainya. T. Hani Handoko menjelaskan meskipun keusangan disebabkan adanya perubahan dalam diri individu, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan seseorang untuk beradaptasi dengan teknologi baru, prosedur-prosedur baru, atau perubahan lainnya.

Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja yang bisa merubah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, entah itu menjadi lebih baik ataupun lebih buruk. Dari teori-teori tersebut diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dengan keadaan ruangan yang bersih, rapi, cukup udara segar, suhu yang tidak berlebih, hubungan antar karyawan baik dan lain sebagainya itu akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sementara lingkungan kerja yang acak-acakan, kebersihan yang tidak dijaga, bau, pencahayaan kurang baik, suhu terlalu dingin atau terlalu panas, akan memberikan dampak negatif bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Penutup

Jika kita ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka kita harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sangat sulit mengahasilkan karya terbaik di lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas kita. Apalagi di perusahaan yang bergerak di industri kreatif, dimana kemampuan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menciptakan produk yang berkualitas.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai,

supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Namun, yang ditemui di lapangan adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut: (1) masih ada sebagian ruangan yang penerangannya kurang bagus, hal ini terlihat dari ada sebagian ruangan yang kurang mendapatkan cahaya matahari dan masih ada sebagian ruangan yang menggunakan lampu yang kurang terang/redup, (2) masih ada sebagian ruangan yang pertukaran udaranya kurang bagus, hal ini dapat terlihat dari sebagian ruangan yang kurang memiliki ventilasi yang cukup, (3) masih ada sebagian pegawai yang mengeluh mengenai kebisingan yaitu adanya suara mesin kendaraan bermotor yang mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja dan (4) masih ada sebagian pegawai yang tidak tenang dan takut kehilangan barang berharganya saat bekerja karena jarangnyanya petugas keamanan melakukan patroli.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dilakukan di tempat kerja agar bisa menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Bukan dengan tujuan mengekang karyawan, apalagi sampai membunuh kreatifitas.

¹ Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,2000), h. 183.

² Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Bandung: Mandar Maju,2001), h.1.

³ *Ibid*,h. 21

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Bandung: Mandar Maju,2001), h.18.

⁵ Arep Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Universitas Trisakti: Jakarta,2003), h. 12.

⁶ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manuasia*, Penerbit BPFPE; Yogyakarta,1994), h. 27.

⁷ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi*, Penerbit BPFPE; Yogyakarta,1999), h. 133.

⁸ *Ibid*, h. 23.

⁹ *Ibid*, h. 3.

¹⁰ Newstorm, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta : Erlangga,1993), h. 494.

¹¹ Stephen. P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), h. 31.

¹² Udai Pareek, 1984, *Perilaku Organisaai*, (Jakarta : Binanam Pressindo,1984) h. 38.

¹³ *Ibid*, h. 65

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,tt), h. 38.

¹⁵ Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), h. 11.

¹⁶ Payaman J. Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UI,2005), h. 28.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta, 2003.
- Alex, Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Agus Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi*, Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1994. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manuasia*, Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Newstorm. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Pareek, Udai. 1984. *Perilaku Organisaai*, Jakarta: Binanam Pressindo.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Terjemahan)*, Jakarta: Prenhallindo.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI