

# Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang

Wiwin Winarsih<sup>1</sup>, Aries Veronica<sup>2</sup>, Efidiyana<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa, [wiwinw1961@gmail.com](mailto:wiwinw1961@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa, [ariesveronica78@gmail.com](mailto:ariesveronica78@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa, [efidiyana@yahoo.com](mailto:efidiyana@yahoo.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the role of the work environment on the performance of employees of PT Musi Prima Karsa Palembang. The work environment is one of the main supporting factors in the wheels of the company, therefore the work environment must be considered and this is where the job of a company leader is to pay attention to, fix and organize the work environment so that employees can work in the company properly. This research was conducted using qualitative analysis techniques with data collection methods, interviews and library research. Based on the research results, it can be concluded that there is a role for the work environment on employee performance. In the future, research can be used for the development of physical work environments and non-physical work environments in improving the performance of employees of PT Musi Prima Karsa Palembang.*

**Keywords:** *work environment, employee performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang merupakan pendukung utama dalam roda perusahaan, karena itu lingkungan kerja harus diperhatikan dan disinilah tugas seorang pimpinan perusahaan memperhatikan, membenahi serta menata lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dalam perusahaan dengan baik. Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis kualitatif dengan metode pengumpulan data, wawancara dan riset kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kedepannya, penelitian dapat digunakan untuk pengembangan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang

**Kata kunci :** *Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan*

### A. PENDAHULUAN

Pada umumnya seseorang dalam melakukan sesuatu jelas mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Demikian halnya dengan perusahaan setiap perusahaan mempunyai visi dan misi terutama dalam mencapai hasil kerja atau disebut kinerja. Perusahaan yang menitikberatkan kinerja tentu akan meningkatkan standar, guna memenuhi pencapaian kinerja yang maksimal, harapan tersebut jelas membutuhkan usaha strategis oleh perusahaan-perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk mengelola dan mendorong potensi sumber daya manusia yang tidak saja bertumpu dibidang pengelolaan perusahaan, akan tetapi yang dapat memanfaatkan peluang bisnis serta mampu menghasilkan sesuatu yang lebih berdaya saing. Sesuatu yang lebih dari karyawan berupa hasil kerja atau lebih dikenal dengan kinerja.yang selalu menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada hasil kerja karyawan, standar yang tinggi oleh perusahaan mewajibkan karyawannya agar bekerja diatas rata-rata, namun secara sadar perusahaan harus menghindari tekanan yang membuat karyawan merasa terisolasi atau tidak nyaman dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada kualitas dan kuantitas kerja juga, itu sebabnya di banyak perusahaan harus mengedepankan sosial humanity. Lingkungan kerja yang baik dan terjamin adalah memaksimalkan proses kerja di bidang kerja yang ditangani sesuai dengan perkembangan yang ada. Lingkungan yang baik tentu tidak biasa menjawab semua tantangan perusahaan akan tetapi hal ini justru sebuah tahapan dalam perkembangan perusahaan.

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan. Lingkungan kerja non fisik atau psikis juga berperan penting terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang bersifat batiniah dan emosional seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi seperti, hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi juga mempunyai andil untuk organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan kinerja kerja para karyawan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2014) yang berjudul Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Lestary dan Harmon (2018), serta Sihalo dan Siregar (2019).

Dengan penciptaan lingkungan kerja yang baik diharapkan agar karyawan betah dan lebih produktif secara terus menerus dalam menjalankan pekerjaannya karena merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerja yang ada sehingga pekerjaan pun terselesaikan secara efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sesuai dengan tujuan perusahaan. Seperti halnya dengan keberadaan PT Musi Prima Karsa Palembang yang terletak di jalan lingkaran I nomor 564 kelurahan 15 Ilir Palembang yang bergerak dibidang pelayanan jasa bongkar muat barang dan kepengurusan dokumen ke pelabuhan dengan memberikan pelayanan jasa terbaik dan hasil yang maksimal ke konsumen disini lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Musi Prima Karsa Palembang.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1) Lingkungan Kerja**

Menurut pendapat Sedarmayanti (2011;21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam menyediakan lingkungan kerja yang baik perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Menurut Nitisemito (2011;183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Kadarisman (2012;300) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang berada ditempat kerja. Hal ini akan mempengaruhi waktu kerja yang dipergunakan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan efisiensi kinerja karyawan didalam melaksanakan aktifitas produksinya sehari-hari.

Menurut Render dan Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktifitasnya. Sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif, optimal dan kinerja karyawan juga tinggi, lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

### **2) Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik**

Menurut (Sedamayanti;2013) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### **a. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Lingkungan kerja fisik meliputi :

- Keadaan bangunan  
Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- Tersedianya beberapa fasilitas

Fasilitas yang dimaksud yaitu :

- Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaannya
- Tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafeteria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
- Letak gedung yang strategis, lokasi gedung harus strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum

b. Lingkungan kerja non fisik

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. Lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Nawawi;2010), yang mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja non fisik meliputi :

➤ Adanya perasaan aman

Perasaan aman dari diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seperti rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang semena-mena dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para karyawan.

➤ Adanya perasaan puas

Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik sangat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) **Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Berikut ini beberapa faktor diuraikan Sedarmayanti (2013:32) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a) Penerangan atau Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan . Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- Cahaya langsung
- Cahaya setengah langsung
- Cahaya tidak langsung
- Cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai perbedaan, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna. Sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya Pada bagian bawah tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari dua puluh persen untuk kondisi panas dan tiga puluh lima persen untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

**c) Kelembapan di tempat kerja**

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembapan ini berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara. Sevara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut. Sehingga akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima maupun melepaskan panas dari tubuh.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran untuk memenuhi kebutuhan oksigen dari tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

**d) Sirkulasi udara di tempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi keadaan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran udara. Rasa sejuk dan rasa segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

**e) Kebisingan ditempat kerja**

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Sebab pekerjaan membutuhkan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu :

- Lamanya kebisingan
- Intensitas kebisingan
- Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan akan semakin buruk akibatnya diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

- f) Getaran mekanis ditempat kerja**  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini akan sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.  
Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :
- Konsentrasi bekerja
  - Datangnya kelelahan
  - Timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.
- g) Bau-bauan di tempat kerja**  
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Deruan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian air conditioner atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- h) Tata warna ditempat kerja**  
Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i) Dekorasi ditempat kerja**  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- j) Musik ditempat kerja**  
Musik adalah suatu kegiatan yang banyak disukai orang, sebab dengan mendengarkan musik seseorang dapat termotivasi dalam memulai pekerjaannya. Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.
- k) Keamanan ditempat kerja**  
Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Disinilah yang dimaksud keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut (Nawawi;2010) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Iklim kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi kualitas kerja karyawan dalam membina hubungan kerja.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang didapat lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dengan indikator (sirkulasi udara, bau, kebisingan suara, tata ruang, keamanan, musik, temperatur dan kelembapan udara, dekorasi). Lingkungan kerja non fisik dengan indikator ( hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar pegawai, komunikasi ).

#### 4) Kinerja

Menurut Sutrisno (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan di dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan, strategis suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan.

#### Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno:2009) ,mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaannya itu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi atau kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu :

Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

1. Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
2. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan mereka menerima intruksi kerja dan menyesuaikan metode kerja.
4. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakuka tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut.

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Musi Prima Karsa Palembang yang berlokasi di Jalan Lingkaran I nomor 564 Kelurahan 15 Ilir Palembang. Ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang penulis gunakan adalah analisis deskriptif.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan memberi semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan perusahaan sangat perlu untuk mengambil tindakan dan memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan yang ada.

Setiap pegawai perusahaan di instansi pemerintah lainnya masalah keadaan lingkungan kerja merupakan masalah yang berpengaruh sekali bagi para karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat memuaskan para karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memuaskan para karyawan akan mempengaruhi penurunan kegiatan di dalam perusahaan. Untuk itu sebuah perusahaan harus mengetahui dan memilih cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Menurut pengamatan penulis, kondisi lingkungan kerja yang telah ada pada PT Musi Prima Karsa Palembang sudah cukup baik. Akan tetapi berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menganalisa masalah yang dihadapi PT Musi Prima Karsa Palembang dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan Adapun masalah-masalah yang akan dibahas meliputi "Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang".

#### a. Faktor-faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja fisik karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang.

- Cahaya atau penerangan  
Cahaya dalam ruangan maupun luar ruangan tidak hanya terbatas pada cahaya lampu saja. Melainkan harus adanya kehadiran cahaya matahari. Cahaya yang diperlukan juga haruslah terang pada saat bekerja akan tetapi tidak sampai menyilaukan mata. Dengan adanya penerangan yang baik maka akan membantu terlaksananya pekerjaan pekerjaan dengan baik dan efisien. Pada PT Musi Prima Karsa Palembang cahaya maupun penerangan sudah cukup baik namun sebaiknya PT Musi Prima Karsa Palembang menyiapkan pembangkit cadangan ( genset) sehingga jika suatu saat kondisi listrik padam pekerjaan karyawan tidak terganggu dan tetap berjalan karena sudah ada pembangkit cadangan. (genset).
- Pewarnaan  
Pewarnaan adalah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi karyawan . Menurut (Mcshane;2006) pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologis yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktifitas, moral, tingkah laku dan ketegasan. Sejalan dengan pendapat diatas (Gie;2010) menyatakan bahwa



warna akan mempengaruhi keadaan jika karyawan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya. Kegembiraan dan kesenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Pada PT Musi Prima Karsa Palembang untuk pewarnaan khususnya cat dinding gedung dan ruangan karyawan pada PT Musi Prima Karsa masih kurang baik terlihat kusam perlu di tata ulang kembali, alangkah baiknya PT Musi Prima Karsa Palembang melakukan pengecatan ulang pada gedung dan ruangan - ruangan yang ada di dalam PT Musi Prima Karsa sehingga membuat gedung dan ruangan karyawan menjadi lebih cerah dan nyaman sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

➤ Udara

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi yang lebar akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik, agar udaranya dapat menyegarkan karyawan. Pada Musi Prima Karsa Palembang perputaran udara masih belum cukup baik karena hanya beberapa ruang kerja yang memiliki pendingin udara selebihnya ventilasi yang minim untuk pertukaran udara, untuk pertukaran udara yang membuat suasana ruang kerja karyawan menjadi kurang segar, alangkah baiknya PT Musi Prima Karsa Palembang untuk menambah pendingin udara atau AC sehingga perputaran udara di dalam ruang kerja menjadi segar dan karyawan menjadi nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan pun pasti akan meningkat.

➤ Tata Ruang Kantor

Tempat kerja atau ruang kantor adalah tempat berlangsungnya aktifitas bekerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pada PT Musi Prima Karsa Palembang tata ruang kantor belum cukup baik dikarenakan ruang kerja setiap karyawan masih agak kurang besar sehingga para karyawan menjadi kurang leluasa untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan PT Musi Prima Karsa Palembang harus menata ulang kembali ruang kantor menjadi lebih luas dan nyaman sehingga aktifitas bekerja karyawan lebih baik dan leluasa sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang.

**b. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam lingkungan kerja non fisik pada PT Musi Prma Karsa Palembang diantaranya adalah sebagai berikut**

➤ Keterlambatan

Karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang masih sering sekali terjadi karyawannya datang terlambat kerja dan izin dalam jam kerja sehingga akan mengganggu aktifitas kantor. Karyawan ini harus diantisipasi sedini mungkin oleh pihak perusahaan. agar kelak kejadian seperti ini tidak akan terulang lagi. PT Musi Prima Karsa Palembang harus mengubah sistem kehadiran yang selama ini secara manual yang kurang efektif diganti dengan sistem kehadiran secara fingerprint, sistem kehadiran dengan menggunakan fingerprint tingkat meminimalisir terjadinya kecurangan karena setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda-beda. inilah sebabnya saat absen kehadiran atau pulang kerja setiap orang harus melakukan verifikasi absen masing-masing dengan jari mereka. Tidak ada lagi karyawan yang titip absen kepada rekan kerjanya saat datang terlambat. Perusahaan juga harus memberikan sikap tegas kepada karyawan yang sering datang terlambat selain

pemotongan gaji, bonus akhir tahun, tunjangan makan dan tunjangan transport akan dipotong. Karyawan yang datang terlambat pasti akan mengganggu karyawan yang lain dan juga memberikan hasil yang kurang maksimal kepada perusahaan dan pekerjaan akan terbengkalai serta target dari perusahaan akan tidak tercapai. tentunya menimbulkan kerugian kepada perusahaan.

➤ *Reward* atau penghargaan

Pemberian *reward* atau penghargaan bukan hanya untuk mempertahankan karyawan tetapi juga memberikan dorongan kepada karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keberadaan karyawan yang loyal dan berprestasi dalam perusahaan perlu diberikan perlakuan khusus seperti pemberian reward atau penghargaan. PT Musi Prima Karsa Palembang belum memberikan reward atau penghargaan kepada para karyawannya yang berprestasi, dan juga untuk karyawan yang tingkat kehadirannya bagus tidak pernah terlambat datang dan izin dalam jam kerja hal ini akan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Alangkah baiknya perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi serta tingkat kehadiran karyawan yang bagus dengan memberikan bonus atau cinderamata yang membuat karyawan menjadi bersemangat, bergairah dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan PT Musi Prima Karsa Palembang, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

➤ *Rekreasi*

Mendekatkan hubungan antara pimpinan dengan seluruh karyawan adalah salah satunya dengan mengadakan rekreasi. PT Musi Prima Karsa Palembang belum pernah mengadakan rekreasi untuk para karyawannya. Rekreasi merupakan waktu untuk berkumpul serta menimbulkan rasa kekeluargaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menghilangkan kepenatan dalam bekerja. Alangkah baiknya PT Musi Prima Karsa Palembang mengadakan rekreasi di dalam kota maupun diluar kota kepada seluruh karyawannya dengan membawa keluarga masing-masing untuk menghilangkan kejenuhan, rasa bosan di dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari di perusahaan sekaligus menumbuhkan rasa kekeluargaan diantara karyawan beserta keluarga dan pimpinan perusahaan PT Musi Prima Karsa Palembang dan tentu saja itu akan berdampak besar pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada pada PT Musi Prima Karsa Palembang sudah bisa dikatakan cukup baik. Perusahaan telah memberikan berbagai fasilitas dalam rangka menunjang kinerja karyawan walaupun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Penyediaan fasilitas umum yang dapat menambah semangat kerja karyawan seperti arena olahraga dapat menjadi pilihan bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja fisik karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja non fisik manajemen dapat memikirkan tambahan insentif dan juga mengadakan company gathering untuk dapat meningkatkan semangat para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.Yogyakarta.
- Lestary, Lyta dan Harmon. 2018. *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Volume 3. Nomor 2.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Nela Prima. Swasto, Bambang. Prasetya, Arik. 2018. *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB). Volume 8. No. 2.
- Render , Bairy Render. Heizer, Jay . 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi Management*, Salemba empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pradana Media: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Keenam Jakarta Kencana Prenada Media.