

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 2, Nomor 4, May 2024, Halaman 370-374

Licensed by CC BY-SA 4.0

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11209578)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11209578>

Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Jumawan¹, Teti Aliyanti², Faysa Firli Devianti³, Ayu Diah Puspita⁴, Willy Jovadi Wijaya⁵, Agung Setiawan⁶

¹²³⁴⁵⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya – Bekasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id¹, tetiiiiialynti@gmail.com², deviantifaysa@gmail.com³, pitaa334@gmail.com⁴, wilijovadi@gmail.com⁵, agungsetiaw56@gmail.com⁶.

Abstrak

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan dapat mengurangi ketidakhadiran. Semangat kerja yang rendah adalah ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan juga sangat penting bagi karyawan. Semakin menyenangkan lingkungan kerja, maka karyawan akan semakin antusias terhadap pekerjaannya. Bagi banyak perusahaan, kompensasi merupakan faktor kunci dan perhatian dalam mempertahankan dan menarik karyawan berkualitas.

Kata kunci: *Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi.*

Abstract

This journal analyzes the influence of the work environment, motivation and compensation on increasing the capabilities of existing human resources. Motivation has a very important role in improving performance and can reduce absenteeism. Low morale is a characteristic of the lack of motivation felt by most employees. A pleasant work environment is also very important for employees. The more pleasant the work environment, the more enthusiastic employees will be about their work. For many companies, compensation is a key factor and concern in retaining and attracting quality employees.

Keywords: *Motivation, Work environment, Compensation.*

Article Info

Received date: 30 April 2024

Revised date: 9 May 2024

Accepted date: 17 May 2024

PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja bisnis merupakan cita-cita besar baik bagi pengusaha maupun pengusaha. Pengusaha menginginkan karyawannya berkinerja baik guna meningkatkan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Karyawan tertarik pada pengembangan pribadi dan kemajuan karir. Peningkatan kinerja karyawan meningkatkan produktivitas. Dalam era globalisasi yang berubah dengan cepat saat ini, organisasi dan lembaga perlu melakukan penyesuaian pada seluruh aspek organisasinya. Sebab sumber daya manusia yang ada sangat terbatas, maka perusahaan ingin mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu pengetahuan, pembangunan dan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, di era modern dimana teknologi dan peradaban sudah maju, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, penuh semangat dan disiplin dalam menjalankan peran dan fungsinya untuk kepentingan pribadi dan organisasi. Oleh karena itu, maju atau tidaknya suatu negara tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Salah satu faktornya adalah motivasi, lingkungan kerja yang aman dan kompensasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Meningkatkan kinerja adalah upaya untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau hasil keseluruhan dalam suatu aktivitas, proyek, atau organisasi. Lingkungan kerja adalah Tempat dimana mengacu pada kondisi fisik, interaksi sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, termasuk faktor seperti budaya perusahaan, hubungan antar-karyawan, kebijakan perusahaan, dan kondisi fisik tempat kerja. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menyebabkan

seseorang bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Ini bisa berasal dari kebutuhan pribadi, ambisi, atau insentif luar seperti penghargaan atau pengakuan. Kompensasi merupakan suatu keseimbangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan. atau jasa yang dilakukan, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan penelitian kualitatif dalam mengumpulkan data, menganalisis data dan menginterpretasikan data yang bertujuan untuk memahami fenomena kompleks dan konteksnya yang asli dan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang materi dan juga memberikan wawasan yang baru atau sudut pandang yang berbeda terhadap materi yang akan dibahas.

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Author	Year	Title Study	Problems
1	Wellie Annalia	2020	Peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa covid- 19	Peran ini sangat penting untuk suatu landasan budaya baru atau yang akan datang untuk meningkatkan kinerja SDM di era Covid-19 dan sebagai salah satu strategi organisasi untuk menjaga dinamika organisasi dengan menggunakan sistem digital.
2	Rayka D.P, Endang S.A, Ika R.	2014	Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan	Lingkungan pekerjaan memiliki dampak yang spesifik pada motivasi kerja artinya lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
3.	Dhany Iskandar	2018	Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan	Salah satu persoalan besar keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia.
4.	Rifdah Abadiyah , Didik Purwanto	2016	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, gaji berdampak terhadap kinerja.
5.	Muhammad Kamil Hafidzi, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda , Lita Oktarina .	2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya)	Dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi sebagai variabel mediasi meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

6.	Hardiman F. Sanaba, Yoga Andriyan, Munzir Munzir	2022	Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja.	Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Emmy Juliningrum, Achmad Sudiro .	2014	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.	Manajemen sumberdaya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Berdasarkan penelitian terdahulu dinilai bahwa pengaruh kinerja pegawai memiliki dampak terhadap budaya organisasi, kompesansi, dan Motivasi pegawai.
8.	Ade Irma , Muhammad Yusuf.	2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
9.	Agung Prihantoro	2015	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen	Berdasarkan hasil penelitian ini maka dengan adanya sumberdaya manusia yang ada, organisasi di harapkan dapat mengoptimalkan tujuan organisasi yang telah di tetapkan, dan maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.
10.	Asmawiyah, Afiah Mukhtar	2023	Peningkatan kinerja melalui kompensasi dan lingkungan kerja	Peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari realisasi reward yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa gaji, upah maupun insentif. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak lingkungan kerja terhadap hasil kinerja sumber daya manusia

Lingkungan pekerja mempunyai pengaruh dalam kinerja sumber daya manusia yang menciptakan kontributif, inklusif, kepuasan kerja, dan dapat meningkatkan motivasi, serta kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Faktor seperti budaya perusahaan, kepemimpinan yang baik, komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan kerja-hidup yang sehat, semuanya berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, toxic, atau tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan motivasi, stress, dan bahkan penurunan kinerja. Maka sebab itu, sangat esensial untuk lembaga organisasi dalam mewujudkan lingkungan kerja dan memperhatikan kebutuhan seluruh karyawan.

Dampak motivasi terhadap hasil kinerja sumber daya manusia

Motivasi memiliki dampak yang signifikan dalam kinerja sumber daya manusia supaya karyawan mendapatkan motivasi, intensitas, serta berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, serta tingkat retensi karyawan di suatu organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, kelelahan, dan bahkan meningkatkan risiko turnover. Oleh sebab itu, organisasi perlu untuk mendorong semangat dan memahami motivasi karyawan dalam memperoleh tujuan yang diinginkan.

Dampak kompensasi terhadap hasil kinerja sumber daya manusia

Kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia. Kompensasi memiliki sistem yang bersifat kompetitif dan obyektif supaya menjadikan sebuah motivasi utama kepada seluruh karyawan untuk menjalankan kinerja yang optimal. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab, kontribusi, dan pencapaian karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas kepada perusahaan. Oleh sebab itu, Organisasi dapat merekrut dan menjaga talenta yang berkualitas disebabkan kompensasi yang baik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak seimbang dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan bahkan meningkatkan risiko turnover karyawan. Sebaiknya, organisasi harus memiliki kebijakan kompensasi yang transparan, adil, dan kompetitif guna mendukung kinerja optimal sumber daya manusia.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan motivasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan karena faktor ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Lingkungan pekerja yang baik dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, dampaknya juga mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja serta dapat menurunkan tingkat absensi kerja. Dengan memperhatikan motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan karyawan, organisasi dapat mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

REFERENSI

- Abadiyah, R. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*.
- Annalia, W. (2020). *Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19*.
- Asmawiyah, & Mukhtar, A. (2023). *Peningkatan Kinerja Melalui Kompensasi Dan Lingkungan Kerja*.
- Farisi, S., Irnawat, J., & M. F. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, dan Komitmen*.

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja*