



## **Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro**

**Awwalin Sholihah<sup>1\*</sup>, Muchtim Humaidi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, [Awwalin33@gmail.com](mailto:Awwalin33@gmail.com)

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, [muchtimhumaidi@gmail.com](mailto:muchtimhumaidi@gmail.com)

---

### **Article Info**

---

**Article history:**

Received June 20, 2023

Revised June 23, 2023

Accepted June 26, 2023

Available online June 30, 2023

\*Email penulis yang sesuai:

[Awwalin33@gmail.com](mailto:Awwalin33@gmail.com)

Nomor telepon: 085866658386

---

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

---

### **Abstract**

---

Effective utilization of human resources is a way for a company to maintain its survival and growth in the future. One way that can improve employee performance is by providing work motivation and conditioning the work environment. However, in reality, employees still lack discipline and their work productivity decreases. The problems studied in this study are how the motivation techniques and conditioning of the work environment are carried out, the obstacles faced, and the impact on improving employee performance at BMT Amanah Mandiri Purwantoro. In this study, the author used a type of field research with a qualitative approach. This study uses data collection methods carried out at the place where the phenomenon occurs, ranging from observation, interviews, and documentation. From the results of the research that the author conducted, it can be concluded that the motivation and conditioning techniques of the work environment provided are in accordance with the theory used starting from providing salaries, providing health guarantees, and also respecting and respecting each other. However, there are still some things that are still lacking, namely emotional changes in themselves, the condition of the building is less extensive, the provision of incentives received by employees is still not in accordance with their needs, and also the level of discipline that is still low both in the accuracy of entering work and completing work in accordance with the predetermined time.

---

doi: [10.21154/niqosiya.v3i1.2057](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i1.2057)

Halaman: 41-52

---

---

Niqosiya with CC BY license. Copyright (c) 2023  
Awwalin Sholihah, Muchtim Humaidi

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Notoadmojo, 2003).

Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi, oleh sebab itu instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab masing-masing. Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi (Ikhwana & Anggraini, 2021). Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu, motivasi dari karyawan, dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja (Sulistiyani & Rosidah, 2003). Salah satu aspek meningkatkan produktivitas kerja ialah dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan

Peranan motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai agar tidak melanggar hukum yang berlaku, dari mulai diadakannya apel pagi maupun sebelum memulai pekerjaan, motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut, serta adanya keluhan para pegawai dari faktor kedisiplinan, beberapa pegawai masih belum sepenuhnya melaksanakan tugas seperti datang telat namun pekerjaan mereka tetap dilaksanakan dengan baik. Maka dari itu motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2010). Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan

kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Zahrianti & Nurhidayati, 2020).

BMT Amanah Mandiri Purwantoro adalah suatu lembaga keuangan syariah yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan memiliki integritas. Selain itu, merupakan lembaga keuangan syariah yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani dalam melandasi kegiatan operasionalnya. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan BMT Amanah Mandiri Purwantoro nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi. Kendala tersebut antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal (Y. Setiawan, komunikasi pribadi, 21 Maret 2023). Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini dapat diperkuat dengan salah satu tingkat ketidakhadiran karyawan BMT Amanah Mandiri Purwantoro pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data ketidakhadiran karyawan pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro periode Januari-Juli 2022**

Bulan	Sakit	Ijin	Alpha	Jumlah
Januari	1	3	0	4
Februari	2	1	1	4
Maret	1	2	0	3
April	4	3	0	6
Mei	4	2	1	7
Juni	3	2	1	6
Juli	2	3	0	5
Jumlah	17	16	3	35

Sumber: Manager BMT Amanah Mandiri Purwantoro Th. 2022

Pada penelitian menggunakan tiga teori yaitu teori motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam teori motivasi kerja Mangkunegaran menjelaskan bahwa bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009). Kemudian teori lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001). Dan teori kinerja karyawan menurut Dessler, kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 1992).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pemberian motivasi dan pengkondisian lingkungan kerja yang diterapkan pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro, sehingga peneliti mengangkat penelitian

dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro”. Judul tersebut diambil karena masih ditemukan kesenjangan antara teori dengan praktik dilapangan yang mampu membuat kinerja karyawan turun. Sebagaimana yang terjadi pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro kinerja karyawan masih saja rendah padahal berdasarkan penjelasan manager disana motivasi yang diberikan serta kondisi lingkungan kerja yang diberikan sudah sangat baik. Akan tetapi pada dasarnya sebuah dorongan tidak dapat dinilai oleh pihak yang memberikan rangsangan namun mampu dinilai oleh seseorang yang merasakan atau menerima motivasi (karyawan). Seharusnya sebagai salah satu BMT pertama yang ada di Purwantoro, BMT Amanah Mandiri Purwantoro harus lebih berpengalaman dalam menjaga atau mempertahankan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, dimana tujuannya adalah untuk memperjelas kesenjangan antara teori dan praktek. Penelitian lapangan adalah suatu tempat yang dipilih sebagai tempat untuk menyelidiki secara obyektif gejala-gejala yang timbul di tempat tersebut (Fathoni, 2006). Kemudian dilihat dari pendekatannya peneliti lebih cenderung menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisa fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan Sumber data pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro, diantaranya: Yoyok Setiawan sebagai manajer BMT Amanah Mandiri Purwantoro, Niken sebagai *teller*, Heru Pratama Sebagai *surveyor*, Nia Yulia sebagai *staff marketing*, Sintia Ariani sebagai *staff marketing*, dan Umi sebagai *staff marketing*. Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan mereduksi data dari hasil wawancara yang dilakukan terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan (meringkas hal-hal yang penting), kemudian menyajikan data, dan yang terakhir yakni memberikan kesimpulan terhadap data yang diperoleh dengan teori yang digunakan (Moleong, 2009).

Peneliti menggunakan metode berfikir induktif dalam menganalisa data, dengan cara menerangkan data dari paparan data kemudian kearah teori (Sugiyono, 2016). Dalam hal ini peneliti menganalisis data yang diperoleh dalam bentuk uraian kemudian dari data tersebut dianalisis menggunakan metode berfikir induktif yang berasal dari informasi mengenai motivasi dan pengkondisian lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam teknik keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Pengecekan dilakukan dengan membandingkan apa yang dikatakan orang lain dengan apa yang dikatakan oleh subjek penelitian dan membandingkan dengan hasil pengamatan pada lapangan (Rusdiana & Nasihudin, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Teknik Motivasi dan Pngkondisian Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Amanah Mandiri Purwantoro**

Pada dasarnya setiap unit usaha memerlukan karyawan yang cakap, terampil, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola usaha tersebut. Untuk memenuhi kinerja agar memperoleh hasil yang optimal maka tidak hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki karyawan itu saja, akan tetapi diperlukannya motivasi dan lingkungan kerja agar dapat mendorong kinerja yang dicapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **1. Teknik Motivasi Kerja**

##### **a. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan yang paling utama bagi karyawan yakni kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang paling mendesak pemenuhannya karena berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia, atau bisa disebut dengan kebutuhan yang pemenuhannya tidak mungkin ditunda. Adapun kebutuhan-kebutuhan dasar fisiologis yang dimaksud antara lain kebutuhan makanan dan minuman, kebutuhan pakaian, kebutuhan istirahat, kebutuhan seks, dan kebutuhan tempat tinggal.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, dapat diketahui bahwa BMT Amanah Mandiri Purwantoro sudah memberikan kebutuhan fisiologis kepada para karyawannya, mulai dari pemberian gaji yang sudah cukup untuk kebutuhan pribadi sehari-hari, dan pemberian bonus bagi karyawan yang melampaui target. Namun terdapat karyawan yang merasa pendapatan perbulan dianggap masih kurang memuaskan atau tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya karena tanggungan hidup yang dimiliki berbeda dengan karyawan yang lain. Berdasarkan data tersebut, peneliti menganalisis bahwa pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro dalam kebutuhan fisiologis yang diberikan sudah sesuai dengan teknik motivasi dari Maslow. Akan tetapi, masih ada karyawan yang masih merasa kurang terpenuhi.

##### **b. Kebutuhan Rasa Aman**

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan keamanan, atau kebutuhan akan kepastian. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat karyawan tidak ada lagi.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro, kebutuhan akan keamanan sudah baik. Akan tetapi masih terdapat kekurangan pada penjagaan kantor, yakni belum adanya pengadaan security. Disamping itu pihak perusahaan memberikan jaminan kesehatan serta menyediakan

kotak P3K apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Berdasarkan data tersebut, peneliti menganalisis bahwa keamanan yang diberikan oleh BMT Amanah Mandiri Purwanto kepada para karyawannya sudah tergolong baik. Namun ada beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan, terlebih pada pengadaan pihak keamanan. Pihak perusahaan juga sudah memberikan jaminan kesehatan dan upaya meminimalisir terjadinya kecelakaan kecil dengan penyediaan kotak P3K, hal tersebut telah sesuai dengan standar keamanan yang harus diterapkan oleh setiap lembaga atau perusahaan.

**c. Kebutuhan Sosial**

Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak. Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan social needs merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan sosial meliputi: kebutuhan untuk disayangi, dicintai dan diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk dihormati orang lain, dan kebutuhan untuk diikuti sertakan dalam pergaulan.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, pada BMT Amanah Mandiri Purwanto para karyawan sudah memiliki interaksi sosial yang erat satu sama lain. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana seseorang merasa dihormati, saling bertegur sapa, dan memberikan tempat untuk menyuarakan pendapatnya. Selain itu, dari perusahaan juga memiliki agenda setiap pagi seperti mengaji bersama kemudian dilanjutkan dengan pengadaan forum diskusi. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisis bahwa para karyawan pada BMT Amanah Mandiri Purwanto sudah mendapatkan kebutuhan sosial dengan sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh sikap karyawan lainnya yang selalu memberikan saran yang positif, menegur dan mengingatkan karyawan ketika melakukan kesalahan. Karyawan juga selalu diajak dalam berbagai kegiatan baik kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kegiatan diluar hubungan kerja.

**2. Teknik Lingkungan Kerja**

**a. Keadaan Bangunan atau Tempat Kerja**

Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, keadaan tempat kerja atau bangunan kantor BMT Amanah Mandiri Purwanto memiliki tata ruang tersendiri. Terdapat pembagian ruangan yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Selain itu perlengkapan dan peralatan kantor juga sudah cukup untuk menunjang pekerjaan. Namun menurut salah satu karyawan untuk bangunan sendiri dirasa kurang luas walaupun hanya ditempati oleh lima orang karyawan. Berdasarkan data tersebut, peneliti menganalisis bahwa kondisi tempat kerja yang diberikan oleh BMT Amanah

Mandiri Purwantoro kepada para karyawan sudah baik mulai dari pembagian ruang untuk per divisi dan penyediaan perlengkapan serta peralatan penunjang pekerjaan mereka. Akan tetapi salah satu karyawan merasa luas bangunan kantor masih kurang cukup untuk ditempati lima orang karyawan. Hal ini tentu saja dapat membuat karyawan merasa kurang leluasa dan nyaman saat melakukan pekerjaan.

**b. Hubungan Antar Para Karyawan**

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, hubungan yang dikelola antar karyawan terjaga dengan baik. Mereka menumbuhkan sikap ramah, sopan santun dan saling tolong menolong apabila salah satu mengalami masalah. Melalui forum diskusi karyawan menyampaikan pendapat atau masalah dalam pekerjaan kemudian mencari solusi secara bersama. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisis bahwa hubungan yang antar karyawan pada BMT Amanah Mandiri sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat pada sikap karyawan yang sopan antar satu dengan yang lainnya. Selain itu apabila terdapat masalah dalam pekerjaan mereka mengadakan diskusi atau musyawarah untuk menyelesaikannya secara bersama-sama. Dengan begitu hubungan yang dikelola akan semakin erat dan mempermudah pekerjaan mereka.

**Analisis Kendala Motivasi dan Pengkondisian Lingkungan Kerja yang Dihadapi oleh BMT Amanah Mandiri Purwantoro dalam Meningkatkan Kinerja Karyawannya.**

Didalam memberikan motivasi dan mengkondisikan lingkungan kerja tentunya bukan hal yang mudah dan berhasil begitu saja. Terdapat beberapa masalah ataupun kendala yang harus ditelaah dan dipelajari oleh seorang atasan sehingga mereka dapat menemukan solusi untuk memperbaiki kinerja para karyawan.

**1. Emosional Diri**

Emosi dalam kehidupan manusia tidak mungkin untuk dihilangkan, karena emosi sangat berperan dalam mengadakan hubungan sosial manusia, untuk itu diperlukan upaya-upaya untuk mengelola emosi dengan cerdas atau disebut juga dengan kecerdasan emosional. Terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Apabila masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh perasaan bosan, lelah, dan juga perubahan suasana. Yang mana

semua itu berasal dari dalam diri karyawan sendiri. Pengelolaan emosi diri yang tidak baik menimbulkan rasa jenuh atas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan data tersebut, peneliti menganalisis bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keadaan emosional diri karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Niken, masalah-masalah yang membuat tidak terlalu bersemangat dalam bekerja dikarenakan perubahan suasana hati yang kadang naik kadang turun, seringkali timbul rasa bosan karena suasana kantor yang sepi saat jam kerja. Selain itu, menurut Heru Pratama sebagai *surveyor* penurunan semangat karyawan ini dikarenakan timbulnya perasaan malas, bosan dan juga lelah karena didalam pekerjaan dituntut untuk meninjau beberapa lokasi yang akan menjadi calon nasabah. Perubahan suasana hati yang cepat, perasaan lelah, dan rasa bosan sering terjadi dalam melakukan pekerjaan. Apabila tidak diolah dengan baik maka karyawan tidak bisa fokus bekerja, sehingga memperlambat produktivitas kerja mereka.

## **2. Pemberian Insentif**

Insentif merupakan sarana motivasi yang memberi dorongan pada karyawannya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Pemberian insentif ini supaya bisa memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Penentuan besarnya insentif dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu menyesuaikan sedikit banyaknya hasil yang tercapai selama bekerja, lamanya karyawan menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya, berdasar pada senioritas/masa kerja karyawan disuatu organisasi, didasarkan terhadap tingkat urgensi kebutuhan hidup secara layak dari karyawan, dan berkaitan dengan hubungan antara input (pengorbanan) dengan outputnya.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dapat diketahui bahwa insentif yang diberikan oleh BMT Amanah Mandiri Purwanto kepada para karyawan sebenarnya sudah sesuai dengan ketetapan yang dibuat oleh kantor pusat. Jumlah insentif antara karyawan satu dengan lainnya sedikit berbeda karena disesuaikan dengan divisi mereka. Namun beberapa karyawan merasa kurang cukup dengan insentif yang diberikan sebab kebutuhan mereka yang besar yang tidak seimbang dengan pendapatannya. Berdasarkan data tersebut, peneliti menganalisis bahwa pemberian insentif kepada karyawan sudah sesuai dengan teori yang digunakan yakni sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Seperti informasi dari Nia ([N. Yulia, komunikasi pribadi, 21 Maret 2023](#)), pemberian insentif yang diberikan oleh BMT Amanah Mandiri Purwanto dirasa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena selain adanya gaji pokok perusahaan juga memberikan insentif berupa bonus dan tunjangan apabila karyawan dapat melebihi target. Akan tetapi beberapa karyawan kurang puas dengan jumlah insentif yang diberikan, karena kebutuhan sehari-hari mereka yang besar. Seperti yang diungkapkan oleh Heru Pratama ([H. Pratama, komunikasi pribadi, 21 Maret 2023](#)), penghasilan yang diberikan oleh BMT Amanah Mandiri Purwanto belum dirasa cukup karena beliau memiliki tanggungan keluarga yang cukup banyak. Selain itu belum ada penambahan untuk uang kendaraan. Hal ini berlawanan dengan pemberian insentif dilakukan dengan tingkat urgensi kebutuhan hidup secara layak dari karyawan.

### **3. Keadaan Ruang Tempat Kerja**

Suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar apabila didukung dengan kondisi ruang kerja yang baik. Penggunaan ruang akan efektif jika mesin-mesin atau fasilitas perusahaan lainnya disusun atau diatur sedemikian rupa sehingga jarak antar mesin-mesin atau fasilitas perusahaan tersebut dapat seminimal mungkin tanpa mengurangi keleluasaan gerak para pekerja. Dengan jarak minimal maka akan menghemat area yang digunakan. Penghematan area berarti juga penghematan biaya, karena setiap meter persegi luas lantai akan memberi beban biaya.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, dapat diketahui bahwa kantor BMT Amanah Mandiri Purwanto memiliki beberapa ruangan diantaranya ruang pelayanan, pertemuan, manajer, dan untuk kegiatan lain-lain. Seperti yang dijelaskan oleh Umi ([Umi, komunikasi pribadi, 21 Maret 2023](#)), ruangan untuk tim marketing dirasa sudah cukup untuk ditempati 3 orang dan juga terdapat pengadaan peralatan penunjang seperti komputer dan printer. Pembagian ruangan ini diharapkan agar memudahkan karyawan mengakses berbagai peralatan yang digunakan untuk bekerja. Menurut Yoyok Setiawan ([Y. Setiawan, komunikasi pribadi, 21 Maret 2023](#)), terdapat pembagian ruangan untuk para karyawan hal ini diharapkan memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak mudah ketukar file karyawan satu dengan yang lain. Selain itu penerangan, kebersihan, dan dekorasi penunjang sudah dilakukan dengan baik. Berdasarkan data diatas, peneliti menganalisis bahwa dalam melakukan pekerjaan harus didukung dengan kondisi ruang yang baik. Oleh sebab itu, BMT Amanah Mandiri memberikan ruangan untuk setiap divisi dengan tujuan untuk mempermudah dan leluasa dalam menggunakan peralatan penunjang seperti komputer, printer dan loker untuk menaruh berkas-berkas. Dengan begitu tidak akan terjadi kerancuan laporan antar divisi.

## **Analisis Dampak Motivasi dan Pengkondisian Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Amanah Mandiri Purwanto**

Dalam halnya meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya memandang dari segi kendala namun juga dilihat dari dampaknya. Terdapat beberapa dampak yang harus ditelaah dan dipelajari oleh seorang atasan sehingga mereka dapat menemukan solusi untuk memperbaiki kinerja para karyawan.

### **1. Produktivitas Kerja Pegawai**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Beberapa indikator dalam mengukur produktivitas kerja diantaranya yaitu karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja, bertekad meningkatkan hasil yang dicapai, melakukan pengembangan diri, dan membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan mengalami naik turun. Terdapat sebagian karyawan dapat melampaui target, sebagiannya lagi berada pada posisi stagnan, kemudian ada juga karyawan yang mengalami kinerja yang menurun. Berdasarkan data diatas, peneliti menganalisis bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari sedikit banyaknya hasil yang tercapai selama bekerja, dapat melampaui target perusahaan, serta lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Namun masih ada beberapa karyawan yang tingkat produktivitasnya masih rendah yang disebabkan oleh semangat kerja yang menurun.

## **2. Kedisiplinan**

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat-syarat seperti datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan memiliki tanggungjawab yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro memiliki peraturan terkait jam kerja, yakni harus sudah dikantor pada jam delapan tepat dan pulang jam empat sore. Akan tetapi jika dilihat dari absensi masih banyak karyawan yang melakukan pengajuan izin dan terlambat masuk kerja.

**Tabel 2. Data kedisiplinan karyawan pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro periode Januari-Juli 2022**

Bulan	Terlambat	Pulang Awal	Jumlah
Januari	36	43	79
Februari	42	52	94
Maret	47	56	103
April	53	46	99
Mei	62	59	121
Juni	59	48	107
Juli	56	43	99
Jumlah	355	347	702

Sumber: Manager BMT Amanah Mandiri Purwantoro Th.2022

Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti jarak tempuh dari rumah dengan kantor dan ada kepentingan yang mendadak. Berdasarkan data diatas, peneliti menganalisis bahwa para karyawan BMT Amanah Mandiri Purwantoro belum sepenuhnya memiliki kedisiplinan yang tinggi. Jika dilihat dari laporan kedatangan karyawan, masih banyak yang masuk lebih dari jam delapan dan pulang lebih awal. Hal tersebut tentunya menjadi penghambat dalam bekerja dan tentunya kinerja karyawan

mengalami penurunan, sehingga tujuan perusahaan tidak sesuai dengan yang telah ditargetkan. Akan tetapi dengan seiring berjalannya waktu, banyak karyawan yang sudah tepat waktu masuk kerja yang mana terjadi peningkatan dalam kaitannya dengan motivasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pada teknik motivasi dan pengkondisian lingkungan kerja yang diberikan kepada para karyawan sudah sesuai dengan teori yang digunakan. Berdasarkan data yang diperoleh teknik motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang diterapkan mampu memengaruhi semangat kerja karyawan, dengan memberikan kebutuhan fisiologis berupa gaji, memberikan jaminan kesehatan, dan juga sikap hormat dan saling menghargai antar sesama, akan tetapi pada kaitannya dengan kondisi bangunan dirasa masih kurang luas. Selain itu, terdapat beberapa kendala-kendala dalam penerapan teknik motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dapat disebabkan dari faktor internal seseorang seperti perubahan suasana hati yang cepat, perasaan lelah, dan rasa bosan. Dengan beberapa teknik motivasi dan lingkungan kerja serta kendala-kendala yang ada dapat memberikan dampak tersendiri bagi karyawan. Hal ini bisa dilihat dari produktivitas kerja yang mudah menurun, yang dapat menghambat tujuan dari perusahaan. Selain itu, semakin rendahnya tingkat kedisiplinan hal ini dapat digambarkan pada absensi kedatangan karyawan yang mana para karyawan sering terlambat masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Oleh sebab itu, pemberian motivasi kerja dan pengkondisian lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro. Penelitian ini diharapkan menjadi motivasi untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan penelitian serta bisa mengembangkan penelitian tersebut menjadi lebih menarik lagi dan untuk penelitian kedepannya bisa lebih lengkap lagi karena peneliti menyadari bahwa penelitian kali ini jauh dari kata sempurna.

## **REFERENSI**

- Dessler, G. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia*. PT Prenhelindo.
- Fathoni, A. (2006). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 1(2). <https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/niqosiya/article/view/286>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2009). *Metode Penelitian kualitatif Edisi Revisi*. Remaja Rosda Karya.
- Notoadmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Pratama, H. (2023, Maret 21). *Wawancara [Komunikasi pribadi]*.

- Rusdiana & Nasihudin. (2019). *Kesiapan Manajemen Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi*. Pusat Penelitian dan Penerbitan. <https://123dok.com/document/y9r6dgwy-kesiapan-manajemen-akreditasi-institusi-perguruan-tinggi-wilayah-banten.html>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setiawan, Y. (2023, Maret 21). *Wawancara* [Komunikasi pribadi].
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Umi. (2023, Maret 21). *Wawancara* [Komunikasi pribadi].
- Yulia, N. (2023, Maret 21). *Wawancara* [Komunikasi pribadi].
- Zahrianti, S., & Nurhidayati, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 106. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/3559>