

Lingkungan Kerja

Krisna Wijaya

Lingkungan kerja dalam pengertian sempit dapat diartikan sebagai tempat dimana para pekerja berkumpul dan berinteraksi. Cakupannya bisa atas dasar unit kerja seperti bagian, biro dan atau divisi, serta direktorat. Pengertian interaksi tentunya tidak sebatas hubungan formal yang berkaitan dengan pekerjaan semata, tetapi juga secara informal antara atasan bawahan atau sebaliknya serta diantara sesama pekerja.

Lingkungan kerja menjadi penting utamanya dikaitkan dengan produktifitas. Secara rasional dapat dijelaskan apabila suasana lingkungan kerjanya nyaman dan menyenangkan akan berkorelasi positif terhadap motivasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas. Kalau saja interaksi sesama pekerja kemudian komunikasi antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya berlangsung sangat kondusif, maka motivasi pekerja akan mudah ditingkatkan. Dalam kondisi dimana motivasi bekerja sudah tinggi tentunya akan memudahkan semuanya merasa senang bekerja.

Memang akan ada kerancuan dalam mengindikasikan atau mendefinisikan apa itu suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Sangat pasti setiap pekerja akan mempunyai persepsi sendiri. Kenyamanan dalam konteks dan pengertian apapun selalu ada unsur subyektifitasnya. Namun demikian tetap dapat dibuat semacam indikasi. Indikasi itu bisa berupa hal-hal bersifat kuantitatif seperti yang berkaitan dengan kedisiplinan dan produktifitas.

Adanya perasaan atau rasa senang bekerja sangat penting. Karena rasa senang tidak lain bagian dari adanya rasa memiliki (*sense of belonging*) pekerjaan yang tentunya akan meningkatkan tanggung jawab. Dengan rasa tanggung jawab itulah sebenarnya produktifitas pekerja akan meningkat. Masalahnya adalah bagaimana rasa senang itu dapat ditumbuhkan agar lingkungan kerja menjadi nyaman?

Sebenarnya upaya yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kalau dimulai dari masing-masing diri pekerja (baca atasan dan bawahan) itu sendiri. Karena perusahaan atau tempat bekerja tidak memungkinkan selalu dapat memberikan suasana yang nyaman. Kecenderungan untuk mengatur selalu ada. Jadi pilihannya hanya ada pada diri pekerja itu sendiri.

Bagaimana agar bisa merasa senang bisa dimulai dengan niat baik. Ini berarti pekerja yang harus membuat senang baik dalam bekerja maupun berinteraksi. Jadi sejak bangun pagi sampai di kantor dan kembali pulang niat baik itu harus melekat. Dengan niat baik itu akan menghasilkan energi dan berfikir secara positif. Kondisi tersebut akan mengurangi beban sekaligus belenggu pikiran yang pada umumnya akan mengurangi semangat kerja. Dengan adanya beban dan keterbelengguan menyebabkan kualitas pekerjaan menjadi tidak optimal.

Tidak ada resep khusus bagaimana agar niat baik dan berfikir secara positif harus ditumbuhkan. Ini tentunya terkait langsung kepada masing-masing individu. Apa itikad dan tujuan bekerja dari masing-masing pekerja menjadi penting. Dengan perkataan lain niat baik dan berfikir secara positif adalah sebuah pilihan bebas. Hanya saja apabila dalam sebuah populasi lebih banyak pekerja yang berniat baik dan selalu berfikir positif, maka bagi mereka yang tidak bersikap sama hanya akan menjadi "pecundang" (*the loser*).

Kalau rasa senang dan situasi lingkungan bekerja menjadi nyaman dapat diwujudkan maka hasil akhirnya selain berkaitan dengan motivasi kerja dan produktifitas juga dapat

menjadi sebuah sistim untuk pemberdayaan perusahaan dalam arti luas. Bukan hal yang mustahil justru apa yang disebut profesionalisme justru tumbuh dan berkembang karena adanya lingkungan bekerja yang nyaman.

Tentu resep generik bagaimana upaya membangun lingkungan pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan harus disesuaikan dengan unsur budaya. Sebagai missal untuk kondii di Indonesia misalnya masalah paternalistik tetap masih dominan. Artinya dalam segala sesuatunya selalu diperlukan panutan (*role model*) yang dalam hal ini adalah atasan. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan sangat ditentukan kemauan atasan.

Memang akan ada hambatan psikologis dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Masalahnya banyak dijumpai dalam perusahaan, unit kerja, departemen justru sekalipun tidak nyaman dan menyenangkan lingkungan kerjanya tidak ada sangsinya. Lantas apa manfaatnya selalu mempunyai niat baik dan positif sementara sebagian besar justru tidak seperti itu? Tentunya tetap ada. Bahkan akan lebih berharga sekalipun kita tidak menyadarinya.