

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bisnis tempat di mana manajemen organisasi dijalankan. Oleh karena itu, organisasi perlu berupaya mengkaji suasana yang ideal dan suportif bagi talenta mereka, serta manajemen yang diarahkan secara khusus dan lingkungan kerja yang mengembangkan potensi dan kemampuan kreatif mereka. Dalam menjalankan operasionalnya, industri akan berpegang teguh pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam visi dan misinya.

Hal yang penting dalam perusahaan yaitu keberhasilan berbagai aktivitas dan kegiatan didalam perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan itu sendiri, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, aspek sumber daya manusia melainkan juga tergantung pada aspek lingkungan kerja yang sudah tertanam sejak awal adanya kegiatan perusahaan hingga saat ini. Dalam kehidupan interaksi di perusahaan pastinya akan ada dampak lingkungan kerja yang dibentuk oleh individu dan beberapa kelompok atau bahkan suasananya sudah ada sejak awal didirikannya suatu perusahaan yang berhubungan. Menyediakan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa puas dan istimewa, serta membawa hasil yang baik bagi perusahaan. Menurut Marsela & Hartiningtyas (2022) namun hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerja yang

ditempatinya kurang baik maka kinerja suatu karyawan pada perusahaan tersebut dapat terpengaruhi oleh lingkungan kerja tersebut. Suasana kerja yang tidak sehat akan merugikan perusahaan secara keseluruhan. Pekerja akan mudah terdistraksi dan kurang antusias terhadap tugasnya jika lingkungan kerja tidak mendukung dan menyenangkan (Mandasari, 2015). Suasana yang beracun dan tidak menyenangkan akan menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga berakibat pada tujuan organisasi (Sukoco, 2007). Pada pustaka terdahulu tersebut dapat secara langsung bisa berpengaruh dengan banyak aspek salah satunya yaitu kinerja perusahaan, namun penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap perubahan lingkungan kerja yang akan diterapkan agar tidak memberatkan keuangan perusahaan secara berlebihan.

Pada masa ini kenyamanan kerja menjadi hal utama atas keberlangsungannya pekerja di Indonesia, referensi dari Suara-ntt.com (2024) Jakarta-Survei yang kemukakan oleh *International Labour Organization* (ILO) 2022 menyebutkan, lebih dari 60 persen karyawan menghadapi ketidaknyamanan dan masalah kesehatan mental akibat merasa cemas di lingkungan kerja mereka. Keselarasan lingkungan kerja dengan karyawan dapat memengaruhi kinerja jangka panjang mereka; lingkungan kerja yang suportif dapat menginspirasi karyawan untuk unggul dan bekerja secara efisien. Setiap organisasi memiliki impian yang ingin dicapai dalam operasionalnya, untuk mencapai puncak tujuan tersebut setiap perusahaan harus menggunakan pertimbangan yang tepat dalam memilih strategi yang selaras dengan karyawan, terutama dalam bidang perencanaan sumber daya manusia, yang berfokus

terutama pada tindakan spesifik yang dilakukan oleh manajemen. Lingkungan kerja sebagai latar belakang dalam analisis, yang merupakan salah satu elemen krusial yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan atau manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak aktif terlibat dalam suatu proses pembuatan produk di perusahaan, situasi ini berpengaruh secara langsung terhadap pekerja Ketika mereka menjalani proses dalam pembuatan produk (Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 2020).

Pada dasarnya lingkungan ini adalah sebuah kondisi bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu keadaan dari organisasi-organisasi lainnya. Dalam kondisi lingkungan bersama ini adalah bentuk dari sekumpulan fasilitas dan kenyamanan karyawannya yang dijunjung tinggi oleh organisasi/perusahaan. Menurut Peneliti pemahaman mengenai lingkungan kerja internal merupakan hal penting bagi setiap manajemen maupun perusahaan yang dapat menumbuhkan dorongan atau semangat kerja dan bahkan menerapkan dampak positif di lingkungan internal kerja. Selain itu, didirikannya perusahaan juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup baik itu pemilik maupun karyawannya. Disamping itu lingkungan fisik juga sangat berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi sebagai tempat untuk menjalankan aktivitas perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Lingkungan fisik dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi gedung, peralatan kerja, dan sarana prasarana, namun lingkungan non fisik/psikologis juga penting terutama mengacu pada cara operasional, yaitu tindakan organisasi melalui proses

pengumpulan sumber daya manusia ditentukan penempatannya menggunakan modal dan peralatan.

Susanthi (2017) menyatakan bahwa Lingkungan internal mengacu pada konteks organisasi dalam suatu perusahaan, yang biasanya memiliki konsekuensi signifikan dan langsung terhadap operasionalnya. Artinya bahwa lingkungan tersebut berperan penting dalam mengendalikan perusahaan/organisasi dalam melaksanakan suatu kegiatan yang dijalankan dalam perusahaan tersebut meliputi kegiatan operasional kantor dan proses penyelesaian pekerjaan lainnya yang berhubungan sekaligus dikendalikan oleh lingkungan kerja.

Temuan Peneliti ditemukannya masalah yang dialami pada suatu perusahaan yakni mengalami penurunannya kinerja karyawan dan salah satu faktornya adalah lingkungan kerja internal pada perusahaan. Sebab ketika tempat pekerjaannya membuat nyaman maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dengan demikian pada penelitian kali ini Peneliti ingin menganalisis tentang lingkungan kerja internal perusahaan yang merupakan aspek utama pada perusahaan yang menjadi proses perkembangan suatu perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan pemaparan tersebut Peneliti mengambil objek penelitian di PT. ASDP Indonesia Ferry dengan berlatar belakang perusahaan pada bidang BUMN yang bergerak dalam bisnis jasa penyeberangan dan pelabuhan terintegrasi dan tujuan wisata *waterfront*. Adapun yang menjadi fokus utama sekaligus sebagai

alasan pentingnya analisis lingkungan internal adalah upaya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan.

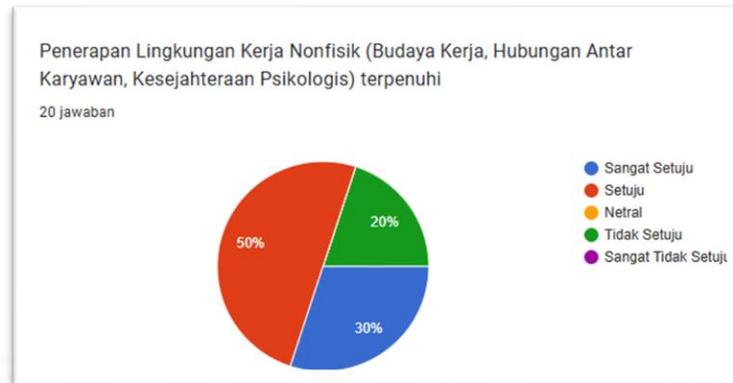
Berdasarkan hasil pra-riset melalui kuesioner pada 20 karyawan dengan menyebarkan melalui *whatsapp* grup karyawan perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry yang saya tanyakan pada beberapa karyawan terkait lingkungan kerja internal perusahaan. Pra-riset tersebut digunakan Peneliti untuk mengetahui bagaimana pendapat para pegawai tentang lingkungan internal perusahaan. Hasil dari pra-riset tersebut telah Peneliti nyatakan dalam bentuk diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Hasil Pra Riset Pentingnya Lingkungan Kerja Internal

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan diagram di atas dengan pertanyaan “Pentingnya Lingkungan Kerja Internal” semua pegawai/karyawan yang berpendapat bahwa 50% karyawan berpendapat sangat setuju atas pentingnya lingkungan kerja internal pada perusahaan, 40% lainnya berpendapat setuju dari jumlah responden 20 pegawai dan 10 % berpendapat netral pada kuesioner tersebut.



Gambar 1. 2 Hasil Pra Riset Penerapan Lingkungan Kerja Nonfisik

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Pertanyaan kedua pada kuesioner adalah Penerapan Lingkungan Kerja Nonfisik (Kesejahteraan Psikologis, Budaya dan Hubungan antar karyawan) hasil kuesioner menunjukkan bahwa 50 persen responden setuju, lalu 30 persen responden sangat setuju dan 20 persen dengan tidak setuju. Maka bisa disimpulkan dari diagram tersebut bahwa tidak semua merasakan penerapan lingkungan kerja nonfisik tetapi rata-rata karyawan sudah merasakan penerapan secara digital pada pekerjaannya.



Gambar 1. 3 Hasil Pra Riset Fasilitas Fisik Perusahaan

Sumber: Dibuat oleh Peneliti (2024)

Pertanyaan terakhir yaitu kelengkapan fasilitas fisik perusahaan, bisa dilihat pada gambar diagram tersebut 50 persen responden menjawab tidak setuju dengan perolehan nilai terbanyak, 10 persen dengan sangat setuju, lalu 35 persen menjawab setuju dan 5 persen menjawab netral. Dapat disimpulkan dari pertanyaan tersebut beberapa karyawan belum terpenuhi terkait kelengkapan fasilitas kerjanya dan 5 persen dari total 20 responden menjawab netral.

Setelah pemaparan pada pendahuluan dan pra riset di penelitian ini banyak penelitian sebelumnya yang membahas tentang lingkungan internal kerja karyawan, tetapi pada penelitian terdahulu masing masing mempunyai perbedaan seperti fokus utama penelitian, variable penelitian, objek penelitian dan metode pengambilan data pada penelitiannya contohnya pada penelitian (Sulistiana, 2023) yang dimana penelitian tersebut hanya membahas pada lingkungan internal saja dengan objek penelitian peranan manajemen internal sebagai pengawasan pelayanan. Peneliti merasa pembaharuan perlu dilakukan maka dari itu peneliti menambahkan aspek lingkungan fisik dan nonfisik yang dimana topik tersebut menjadi pembaharuan atau perbedaan pada penelitian sebelumnya. Dengan demikian peneliti mengambil judul “Analisis Lingkungan Kerja Internal pada PT ASDP Indonesia Ferry”

B. Pertanyaan Penelitian

Diidentifikasi dari latar belakang maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana analisa lingkungan kerja fisik pada perusahaan saat ini?

2. Bagaimana analisa lingkungan kerja non fisik pada perusahaan saat ini?
3. Unsur lingkungan kerja apa yang memiliki peranan penting?
4. Bagaimana lingkungan internal yang diharapkan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja internal secara fisik pada perusahaan.
2. Mengetahui kondisi lingkungan kerja internal secara dan non fisik pada perusahaan
3. Menganalisis aspek lingkungan kerja internal apa yang sangat berperan penting dalam perusahaan.
4. Untuk mengetahui jenis lingkungan kerja internal yang di harapkan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat penelitian:

1. Bagi Peneliti untuk menambah ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan dan akan diterapkan pada dunia kerja dan lingkungan sekitar Peneliti, khususnya mengenai lingkungan kerja internal. Selain itu, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah dengan didukung dengan teori sehingga memudahkan mereka untuk menyelesaikannya.
2. Bagi Perusahaan yang di teliti agar dapat meningkatkan lingkungan kerja internal secara fisik dan non fisik.
3. Untuk umum sebagai bahan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan terhadap analisis lingkungan kerja internal karyawan pada perusahaan.

4. Sebagai pembaharuan penelitian dari riset sejenis dengan pembaharuan penelitian pada aspek lingkungan fisik dan nonfisik di lingkungan kerja internal perusahaan.



Intelligentia - Dignitas