

Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Docden Inovasi Sehat di Jakarta Barat

Dini Fitriani Hoerudin^{1*}, Maghfiroh Yanuarti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: dini@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Desember 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja pada PT. Docden Inovasi Sehat, untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat dan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat di Jakarta Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Proses pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi tentang peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Docden Inovasi Sehat di Jakarta Barat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan atau verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja pada PT. Docden Inovasi Sehat belum cukup baik, hal ini berdasarkan masih ada beberapa fasilitas kerja yang perlu diperbaiki seperti suara bising yang ditimbulkan dari kompresor karena tidak ada ruang khusus serta tidak adanya genset untuk cadangan listrik saat terjadi mati lampu, 2) kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat sudah baik tetapi tingkat inisiatifnya masih rendah, 3) peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dinilai sangat baik oleh karyawan dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat. Dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.</p>
DOI: 10.32493/jism.v4i4	ABSTRACT
<p>Keywords: Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to describe the working environment conditions at PT. Docden Inovasi Sehat, to find out the condition of employee performance at PT. Docden Inovasi Sehat and to find out whether the work environment plays a role in improving employee performance at PT. Docden Inovasi Sehat in West Jakarta. This research method uses descriptive qualitative methods. The data collection process uses observations, interviews and documentation on the role of the working environment in improving the performance of employees of PT. Docden Inovasi Sehat in West Jakarta. Data analysis techniques used in this research are data reduction, data presentation, and conclusion or verification of data. The results of the research showed that 1) the working environment at the PT. Docden Inovasi Sehat is not good enough, it is based on still some work facilities that need to be repaired such as the noise caused by the compressor because there is no special space as well as the absence of a generator for the power supply when</i></p>

the lights are turned off, 2) the performance of employees at the PT. Docden Inovasi Sehat is good, but the level of initiative is still low, 3) the role of the work environment in improving employee performance is highly appreciated by employees and effective for improving the employee's performance at PT. Docden Inovasi Sehat. Having a good working environment will improve employee performance so that the company's goals can be achieved.

How to cite: Hoerudin, D.F., & Yanuarti, M. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Docden Inovasi Sehat di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(4). 893-898



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi/perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memudahkan perusahaan dalam memenuhi target dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kualitas perusahaan bergantung pada kualitas kinerja karyawan, jika kualitas kinerja karyawannya baik maka kualitas perusahaan akan baik. Kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan agar perusahaan mampu mengembangkan usahanya dan mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mencapai tujuannya. Salah satu faktor pendukung dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja karyawan, karena kemajuan perusahaan bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Kinerja perusahaan adalah kondisi perusahaan hasil dari kegiatan manajemen di dalam perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat maka perusahaan akan berkembang dan mengalami kemajuan, tetapi jika kualitas kinerja menurun bisa menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan bisa bertahan dan berkembang dengan baik. Seperti dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang lengkap agar karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Docden Inovasi Sehat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan khusus gigi. Dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik kepada customer dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya secara moril maupun materi. Jika perusahaan mengalami kemajuan maka kemakmuran karyawan akan meningkat, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memajukan perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, owner selalu menanamkan kepada seluruh karyawannya selalu berusaha keras dalam bekerja dan mencontohkan perilaku yang sesuai dengan apa yang owner tanamkan kepada karyawannya.

Dalam melakukan pekerjaannya, seluruh karyawan dituntut untuk bisa bersikap ramah dan sopan terhadap customer serta memberikan pelayanan terbaik agar customer merasa puas. Dengan kata lain, kepuasan customer sangatlah penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan pekerjaan di bidang ini. Sebagai contoh jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik, misalkan komunikasi antar karyawan kurang baik bisa membuat karyawan melakukan kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada customer yang berakibat kepada ketidakpuasan customer.

Berdasarkan teori Edy Sutrisno dalam Yanuari (2019:47) "lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

dan pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja pada PT. Docden Inovasi Sehat, untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat dan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat di Jakarta Barat.

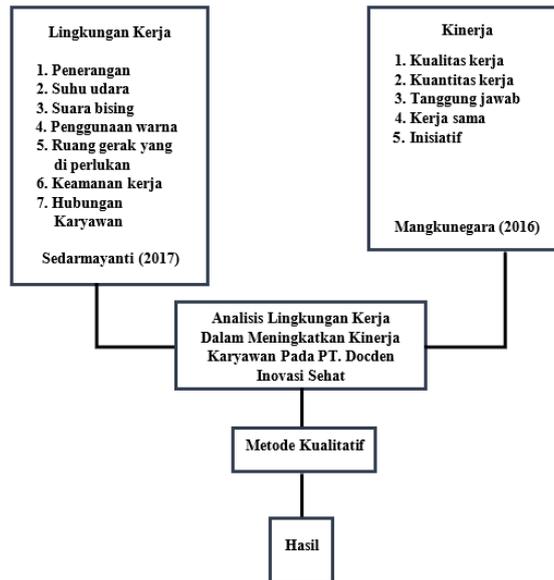
KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Siagian (2018:56) “lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Menurut Soetjipto (2018:87) “segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap terhadap kinerja dan kinerja karyawan”. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:43) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Adapun menurut Wijayanto (2014:41) “lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya *internal stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka”.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:340) “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011) “kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan”. Adapun menurut Dharma (2001) “kinerja ialah suatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Proposisi Penelitian

Tabel 1. Proposisi Penelitian

No.	Proposisi	Data Yang Relevan	Keterangan
1.	Lingkungan kerja dimaknai dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	Lingkungan PT. Docden Inovasi Sehat di Jakarta Barat	Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik diperlukan lingkungan kerja yang baik.
2.	Lingkungan Kerja perlu diperhatikan dan penting keberadaannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Indikator lingkungan kerja	Agar kinerja karyawan meningkat diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik.
3.	Hasil dari lingkungan kerja dapat di lihat dari meningkatnya kinerja karyawan.	Data pencapaian target PT. Docden Inovasi Sehat	Dengan memperhatikan kualitas lingkungan kerja, kinerja karyawan akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif., digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara reduksi data. Penelitian ini dilakukan di PT. Docden Inovasi Sehat atau lebih dikenal dengan Klinik doctor+dentist yang merupakan perusahaan pelayanan jasa di bidang kesehatan khusus gigi yang berlokasi di Jl. Palmerah Barat No.108 RT 008/008, Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480. Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti mengambil informasi dari karyawan yang ada pada PT. Docden Inovasi Sehat di Jakarta Barat, dan yang menjadi *Key Informan* yaitu Manager dengan alasan yang memegang kekuasaan dan orang terpercaya yang memegang kekuasaan tertinggi setelah owner. Sedangkan yang menjadi informan adalah Leader dan 2 karyawan PT. Docden Inovasi Sehat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Pada PT. Docden Inovasi Sehat

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan, maka diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Docden Inovasi Sehat yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan kerja sudah dapat dikatakan baik. Akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki, seperti ruang gerak yang diperlukan karena tidak adanya ruang khusus untuk kompresor sehingga menimbulkan suara bising yang bisa terdengar jelas yang cukup mengganggu konsentrasi karyawan dan yang menjadi masalah utama yaitu saat terjadi mati lampu semua fasilitas kerja tidak bisa digunakan karena tidak adanya genset sebagai cadangan listrik sehingga mengganggu jalannya proses kerja.

Dari hasil diatas, didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Intania Bago, dkk. (2024) adanya ketersediaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan kinerja begitupun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak baik akan berpengaruh terhadap kinerja yang menurun.

Kinerja Karyawan PT. Docden Inovasi Sehat

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, analisis kinerja karyawan berdasarkan indikator kinerja karyawan, peneliti menemukan kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat sudah cukup baik dan stabil, karena setiap karyawan disana sudah mempunyai jobdesk masing-masing dan melakukan follow up setiap hari. Kerja sama antar karyawan pun terjalin sangat baik. Jika dilihat dari hal tersebut karyawan disana sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena apa yang ditargetkan selalu tercapai di akhir tahun. Akan tetapi, pada tahun 2020 target yang ditentukan belum tercapai karena adanya pandemi covid-19 yang pembatasan kunjungan ke fasilitas kesehatan gigi hanya untuk keadaan darurat saja guna mengurangi penyebaran covid-19. Sedangkan untuk inisiatif dari hasil wawancara masih kurang sehingga perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanty (2018) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi adalah kerjasama tim.

Peran Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dinilai sangat berperan bagi karyawan, hal tersebut terlihat berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bersama Manajer, Leader dan 2 Karyawan PT. Docden Inovasi Sehat menyatakan bahwa lingkungan kerja dinilai begitu efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Docden Inovasi Sehat, sehingga target dan visi misi PT. Docden Inovasi Sehat dapat mudah tercapai.

Hal diatas sejalan dengan penelitian menurut Sterly Eunike Makarau, dkk. (2016:1001) seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya akan bekerja secara optimal dan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan. Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine dan Dyah Harjanti (2017), yang di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal Maulana (2016), di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan :

1. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Docden Inovasi Sehat menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik, hal ini dikarenakan adanya beberapa fasilitas kerja yang perlu diperbaiki seperti suara bising yang ditimbulkan dari kompresor karena tidak ada ruangan khusus. Selain itu, mobilitas di dalam ruangan juga masih terbatas. Kemudian dari segi keamananpun perlu dilengkapi lagi. Dan tidak terdapat unit genset untuk cadangan daya saat terjadi pemadaman listrik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Docden Inovasi Sehat menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah baik. Meskipun tingkat inisiatifnya masih rendah, tetapi hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap output pekerjaan karena semua karyawan sudah memilik job desc masing-masing.
3. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dinilai sangat baik oleh karyawan dan akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika lingkungan dan fasilitas kerja mendukung, maka tingkat fokus kerja karyawan akan meningkat sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Kasmir . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Safroni. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Yogyakarta Aditya Media Publishing
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.