

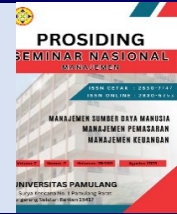


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 1 (2) 2022: 246-250

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Kenyamanan Kerja Karyawan Pada PT. Dymo Group Indonesia Holding Company

Mila Miftahul Janah¹, Kasmad²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: milamiftha@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juni 2022 Disetujui Juli 2022 Diterbitkan Agustus 2022</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kenyamanan karyawan PT. Dymo Group Indonesia Holding Company. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan karyawan sebagai responden. Data ini dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur aspek-aspek seperti lingkungan fisik, beban kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan organisasi. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan terpilih. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup nyaman dengan lingkungan kerja namun masih terdapat beberapa keluhan terkait sistem aplikasi yang masih kurang terkontrol, suhu pada ruangan yang kurang memadai. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari atasan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menginginkan lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merasa kontribusi mereka dihargai. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan memperbaiki bidang-bidang yang ada, seperti menilai kembali sistem yang akan digunakan, beban kerja, melatih keterampilan kepemimpinan bagi atasan dan menyelenggarakan program apresiasi karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: Kenyamanan karyawan Kesejahteraan karyawan Produktivitas karyawan Kepuasan kerja Lingkungan kerja</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: <i>Employee comfort</i> <i>Employee welfare</i> <i>Employee productivity</i> <i>Job satisfaction</i> <i>Work environment</i></p>	<p><i>This research aims to analyze the comfort level of PT. Dymo Group Indonesia Holding Company. This research uses an approach with employees as respondents. This data is collected through questionnaires that measure aspects such as physical environment, workload, interpersonal relationships, and organizational support. Qualitative data was collected through in-depth interviews with selected employees. The results show that the majority of employees feel quite comfortable with the work environment, but there are still several complaints regarding the application system which is still not well controlled, the temperature in the room is inadequate. Apart from that, high workload and lack of support from superiors are</i></p>

also factors that influence work comfort. This shows that employees want more opportunities to participate in decision making and feel like their contributions are valued. Based on the research results, it is recommended that companies improve existing areas, such as reassessing the systems to be used, workload, training leadership skills for superiors and holding employee appreciation programs.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja. Kenyamanan karyawan merupakan aspek krusial dalam dunia kerja modern. Selain menjadi hak dasar setiap pekerja, kenyamanan juga berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung lebih produktif, lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah, dan memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan menyebabkan pergantian karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis secara berkala terhadap tingkat kenyamanan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kenyamanan karyawan di PT. Dymo Group Indonesia Holding Company dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kenyamanan kerja karyawan di perusahaan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan fisik, hubungan karyawan, dan kebijakan perusahaan. Melalui survei kuesioner terhadap 100 karyawan, penelitian ini akan mengukur kenyamanan tempat kerja serta dampaknya terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Karena temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut, penelitian ini juga bertujuan untuk menyarankan langkah-langkah perbaikan yang dapat diambil manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan serta sasaran organisasi dapat terwujud. Menurut Mangkunegara (2016:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Maslow's Hierarchy of Needs, Abraham Maslow mengemukakan bahwa kenyamanan kerja adalah bagian dari kebutuhan dasar manusia. Karyawan yang memiliki kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial yang terpenuhi cenderung lebih produktif dan puas dalam pekerjaan mereka. Ketika lingkungan kerja memenuhi kebutuhan ini, karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik

Maka dari itu kenyamanan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, kepuasan dan kebahagiaan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan menurunkan tingkat stres sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai aspek yang berkontribusi terhadap kenyamanan tempat kerja.

KAJIAN LITERATUR

Kenyamanan kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam dunia kerja modern. Karyawan yang merasa nyaman cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, antara lain:

- Faktor Fisik: Kondisi lingkungan kerja seperti tata letak ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, fasilitas pendukung, dan ergonomi kerja. Penelitian Pido Sidopta (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dapat mengurangi keluhan fisik dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- Faktor Psikologis: Beban kerja, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, otonomi kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
- Faktor Sosial: Hubungan antar karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial. Penelitian Frederick Herzberg menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan yang positif dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

METODE

Dalam peneliti menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Seperti, kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi karyawan, sedangkan wawancara mendalam dapat digunakan untuk menggali lebih dalam tentang temuan dari kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil tersebut terlihat bahwa kebersihan dan kenyamanan lingkungan fisik menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Perusahaan hendaknya memperhatikan masukan dari karyawan mengenai fasilitas yang kurang memadai, terutama suhu ruangan kerja yang cukup panas. Dengan meningkatkan aspek ini, bisnis tidak hanya akan meningkatkan kenyamanan karyawan tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, komunikasi yang baik antar kelompok mempunyai pengaruh yang besar terhadap hubungan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menyelenggarakan program team building, outing dan pelatihan keterampilan komunikasi untuk mengatasi kendala yang dirasakan.

Hasil penelitian yang menganalisis kenyamanan kerja karyawan di perusahaan menunjukkan bahwa 85% karyawan berpendapat bahwa lingkungan kerjanya cukup bersih dan terawat. Namun, 15% mengeluhkan kurangnya fasilitas seperti aplikasi yang digunakan masih terkendala, suhu ruangan yang kurang memadai dan pencahayaan yang optimal. Terkait hubungan antar karyawan, 75% karyawan meyakini komunikasi antar tim berjalan dengan baik, namun 25% menilai ada kendala dalam berbagi informasi. Selain itu, 80% merasa didukung oleh rekan kerja mereka, sementara 20% berharap manajemen lebih peduli terhadap kesejahteraan mereka. Terakhir, meskipun 70% karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, 30% di antaranya mengalami stres karena beban kerja yang tinggi dan kurangnya peluang pengembangan karier.

Kuesioner disebarakan kepada seluruh karyawan di PT. Dymo Group Indonesia Holding Company, Berikut adalah ringkasan data yang diperoleh:

Aspek	Indikator	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Netral (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
Lingkungan Fisik	Kebersihan ruang kerja	40	45	10	4	1
	Ketersediaan fasilitas umum	30	40	20	8	2
	Pencahayaan yang cukup dan suhu ruangan yang panas	35	25	25	10	5

Aspek	Indikator	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Netral (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
Hubungan Antar Karyawan	Komunikasi yang baik antar tim	35	40	15	8	2
	Dukungan dari rekan kerja	50	30	15	4	1
Kebijakan Perusahaan	Dukungan keseimbangan kerja-hidup	30	35	20	10	5
	Peluang pengembangan karir	25	20	30	15	10
Kepuasan Kerja	Kepuasan umum terhadap pekerjaan	30	40	20	7	3

Dari data kuesioner di atas menunjukkan berbagai aspek kenyamanan tempat kerja yang harus diperhatikan perusahaan. Memperbaiki lingkungan fisik, hubungan karyawan dan kebijakan perusahaan dapat berkontribusi terhadap kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, namun kebutuhan akan pengembangan karir dan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan tidak dapat diabaikan. Penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja dan memberikan kesempatan pelatihan yang lebih baik. Dengan berfokus pada perbaikan lingkungan fisik, penguatan hubungan karyawan, dan perbaikan kebijakan pengembangan karir, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif bagi stafnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kenyamanan kerja karyawan di PT. Dymo Group Indonesia Holding Company serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan tersebut. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 100 responden, dapat disimpulkan bahwa secara umum, tingkat kenyamanan kerja karyawan di perusahaan ini berada pada tidak sedang. Aspek yang paling mempengaruhi kenyamanan kerja adalah hubungan antar karyawan dan sedangkan aspek yang paling rendah pengaruhnya adalah fasilitas yang kurang memadai. Selain itu, ditemukan peluang karir yang signifikan yang membuat karyawan juga kurang nyaman pada perusahaan. Hal ini memiliki implikasi yang signifikan bagi PT. Dymo Group Indonesia Holding Company. Tingkat kenyamanan kerja yang sedang akan berdampak langsung pada kualitas kerja dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan dan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkannya.

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung:VPustaka Setia Cetakan kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hai, I. (2018). *Metode Penelitian Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Salemba Empat.

- Hamali, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Media Group, Jakarta.
- Kartono. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Penerbit Prestasi Pustaka.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Aplikatif*. Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.