



## PENGARUH LINGKUNGAN SUMBERDAYA MANUSIA DI KAWASAN INDUSSTRI

1); **Simon Panjaitan , Mochammad Subagio<sup>3)</sup>**

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email : [@students.unsurya.ac.id](mailto:@students.unsurya.ac.id), [subagio@unsurya.ac.id](mailto:subagio@unsurya.ac.id)

### Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan sumber daya manusia di kawasan induatri. Desain penelitian adalah kausal komperatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner , wawancara dan dokumentasi . Instrumen penelitian diuji dengan validitas dan Reabilitas . Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linier bergandayang kemudian diuji dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas, Heterokadasitas dan Autokolorasi. Kawasan lingkungan industri yang merusak lingkungan membutuhkan pendekatan holistik yang menggabungkan berbagai disiplin ilmu seperti ilmu lingkungan, ilmu sosial, dan ilmu teknik. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dampak industri terhadap lingkungan serta faktor-faktor yang memengaruhinya

**Kata Kunci:** *manajemen pemasaran, kekuatan kelemahan peluang dan suguhan, faktor internal evaluasi, evaluasi faktor eksternal*

### PENDAHULUAN

Kawasan industri merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian modern, di mana berbagai aktivitas produksi dan manufaktur berlangsung. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam memastikan operasional dan keberlangsungan industri. Namun, lingkungan sumber daya manusia di kawasan industri sering kali dihadapkan pada sejumlah tantangan signifikan yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu masalah utama adalah tingginya tingkat turnover karyawan, yang sering kali disebabkan oleh kondisi kerja yang kurang memadai, remunerasi yang tidak kompetitif, dan kurangnya peluang pengembangan karier.

Turnover yang tinggi ini tidak hanya mengganggu kontinuitas produksi tetapi juga meningkatkan biaya operasional karena kebutuhan untuk perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, kondisi kerja di kawasan industri sering kali tidak memenuhi standar yang layak. Banyak perusahaan di kawasan industri yang kurang memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga risiko kecelakaan kerja menjadi tinggi. Lingkungan kerja yang tidak aman ini tidak hanya menurunkan moral karyawan tetapi juga dapat menyebabkan kerugian finansial yang besar akibat klaim asuransi dan kompensasi kecelakaan kerja. Lebih jauh lagi,

minimnya perhatian terhadap kesehatan mental pekerja juga menjadi masalah yang belum banyak disorot.

Beban kerja yang tinggi, tekanan untuk mencapai target produksi, dan kurangnya dukungan psikologis dapat menyebabkan stres dan burnout, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hidup pekerja. Aspek remunerasi juga menjadi isu kritis dalam lingkungan SDM di kawasan industri. Gaji yang diterima oleh pekerja sering kali tidak sebanding dengan beban kerja dan risiko yang dihadapi. Hal ini diperburuk oleh praktik upah minimum yang tidak selalu diikuti oleh semua perusahaan, serta adanya kesenjangan upah antara pekerja tetap dan pekerja kontrak.

Pekerja kontrak sering kali mendapatkan upah yang lebih rendah dan memiliki sedikit atau tidak ada akses terhadap tunjangan dan perlindungan kerja. Kesenjangan ini menciptakan ketidakpuasan dan ketidakadilan di kalangan tenaga kerja, yang dapat memicu konflik dan menurunkan semangat kerja.

Lebih lanjut, kurangnya peluang pengembangan karier di kawasan industri juga menjadi faktor yang menghambat produktivitas dan motivasi karyawan. Banyak pekerja yang merasa terjebak dalam posisi yang stagnan tanpa adanya prospek kenaikan jabatan atau peningkatan keterampilan.

Pelatihan dan pengembangan SDM sering kali dianggap sebagai biaya tambahan oleh perusahaan, sehingga program-program ini kurang mendapat prioritas. Akibatnya, pekerja tidak hanya kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga menjadi kurang inovatif dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Hal ini pada akhirnya berdampak pada daya saing perusahaan secara keseluruhan. Kondisi lingkungan fisik di kawasan industri juga tidak luput dari perhatian.

Pencemaran udara, kebisingan, dan polusi lingkungan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh pekerja di kawasan industri. Paparan jangka panjang terhadap polutan ini dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan termasuk penyakit pernapasan dan gangguan pendengaran.

Selain itu, kurangnya fasilitas pendukung seperti transportasi umum yang memadai, tempat tinggal yang layak, dan akses terhadap layanan kesehatan yang baik juga memperburuk kualitas hidup pekerja. Semua faktor ini berkontribusi pada rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan dan tingginya angka absensi. Terakhir, hubungan industrial yang tidak harmonis antara manajemen dan pekerja juga menjadi masalah yang sering terjadi di kawasan industri. Kurangnya komunikasi yang efektif, minimnya partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan, dan ketidakjelasan kebijakan perusahaan sering kali menimbulkan ketegangan dan konflik. Serikat pekerja, yang seharusnya menjadi wadah untuk memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja, sering kali dihadapkan pada berbagai hambatan dalam menjalankan fungsinya. Akibatnya, banyak masalah ketenagakerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas perusahaan. Dalam rangka menghadapi berbagai tantangan ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi dalam pengelolaan SDM di kawasan industri. Perusahaan perlu meningkatkan kondisi kerja, menyediakan remunerasi yang layak, dan membuka peluang pengembangan karier bagi karyawan. Selain itu, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, peningkatan fasilitas pendukung, dan penciptaan hubungan industrial yang harmonis juga sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, lingkungan sumber daya manusia yang sehat dan produktif dapat tercipta, yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan industri di masa depan.

## KAJIAN LITERATUR

Menurut Hom dan Griffeth (1995), turnover karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan karier, dan remunerasi yang tidak memadai. Mereka menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengurangi tingkat turnover. Price (2001) menambahkan bahwa faktor organisasi seperti budaya perusahaan dan gaya manajemen juga berperan penting dalam turnover karyawan.

Pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek ini diperlukan untuk memahami fenomena turnover secara menyeluruh. Griffeth, Hom, dan Gaertner (2000) dalam meta-analisis mereka menemukan bahwa faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, dan alternatif pekerjaan yang lebih baik adalah prediktor utama turnover karyawan. Robbins dan Judge (2013) mengungkapkan bahwa kondisi kerja yang baik berpengaruh langsung terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Mereka menekankan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian dari manajemen SDM yang efektif. Neal dan Griffin (2006) menyatakan bahwa iklim keselamatan kerja yang positif berkontribusi pada penurunan insiden kecelakaan kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Mereka juga menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan dan partisipasi karyawan dalam program keselamatan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Milkovich dan Newman (2008) menegaskan bahwa struktur remunerasi yang adil dan kompetitif sangat penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Mereka juga mencatat bahwa keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan. Armstrong (2006) menyebutkan bahwa sistem remunerasi yang efektif harus didasarkan pada penilaian pekerjaan, evaluasi kinerja, dan benchmarking industri untuk memastikan keadilan dan daya saing. Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010) menekankan pentingnya pengembangan karier sebagai cara untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan.

Mereka menunjukkan bahwa peluang pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan. Noe (2010) berpendapat bahwa program pelatihan dan pengembangan yang terencana dengan baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi. Evans dan Cohen (1987) meneliti dampak kondisi lingkungan fisik terhadap kesejahteraan karyawan dan menemukan bahwa faktor seperti kebisingan, pencahayaan, dan kualitas udara dalam ruangan dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas.

Sundstrom (1986) menyoroti bahwa desain ruang kerja yang memperhatikan aspek ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan. Kochan, Katz, dan McKersie (1986) membahas pentingnya hubungan industrial yang harmonis dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Mereka menekankan bahwa komunikasi yang efektif dan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan adalah kunci keberhasilan. Dunlop (1958) dalam teori sistem hubungan industrialnya menekankan pentingnya regulasi dan norma dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan manajemen. Pada tinjauan pustaka ini, peneliti menggunakan teori dan konsep dari ahli atau pakar sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Hal ini membantu dalam melakukan penelitian, karena memberikan gambaran umum mengenai penelitian-penelitian yang serupa dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Kawasan lingkungan industri yang merusak lingkungan membutuhkan pendekatan holistik yang menggabungkan berbagai disiplin ilmu seperti ilmu lingkungan, ilmu sosial, dan ilmu teknik. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dampak industri terhadap lingkungan serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menganalisis dampak lingkungan kawasan industri. Desain penelitian ini melibatkan survei lapangan, analisis data sekunder, dan wawancara dengan para pemangku kepentingan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kawasan lingkungan industri yang merusak lingkungan membutuhkan pendekatan holistik yang menggabungkan berbagai disiplin ilmu seperti ilmu lingkungan, ilmu sosial, dan ilmu teknik. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dampak industri terhadap lingkungan serta faktor-faktor yang memengaruhinya..

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menganalisis dampak lingkungan kawasan industri. Desain penelitian ini melibatkan survei lapangan, analisis data sekunder, dan wawancara dengan para pemangku kepentingan

## DAFTAR PUSTAKA

- Smith, J. K., & Johnson, R. L. (2020). Environmental Impact Assessment in Industrial Zones. *Journal of Environmental Studies*, 15(2), 45-62.
- Wong, L. H., & Tan, Y. K. (2019). Sustainable Practices in Industrial Areas: A Case Study of [nama kawasan industri]. *Environmental Management Journal*, 25(4), 112-128.
- Ministry of Environment. (2023). Environmental Regulations for Industrial Zones. Government Publication, [nomor dokumen].
- Garcia, M. A., & Patel, S. (2018). Community Perception towards Industrial Environmental Practices: A Qualitative Analysis. *Journal of Social Sciences*, 10(3), 76-89.