

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Karyawan merupakan pekerja yang bekerja untuk orang lain atau organisasi dalam peran manajemen atau non-manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kompensasi tertentu (Sedarmayanti, 2014). Karyawan senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Chintya, 2021). Perilaku karyawan yang diidentifikasi dalam penelitian ini, seperti kolaborasi, adaptasi, dan inisiatif, telah ditemukan dalam studi sebelumnya sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja

Karyawan (Denison & Mishra dalam Ojo, 2010). Satu hal yang harus dipahami adalah bahwa orang mau bekerja karena orang tersebut ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah (Shaya, 2017).

Pada rentang usia dewasa muda hingga paruh baya (sekitar 20-55 tahun), individu berfokus pada tahap perkembangan psikososial yang melibatkan hubungan produktif dan pencapaian prestasi dalam kehidupan kerja dan sosial, termasuk mencapai produktivitas dalam karier dan pembentukan identitas profesional (Erikson, 1982). Teori perkembangan ini relevan dengan karyawan di rentang usia produktif tersebut karena mereka

tidak hanya berkontribusi secara ekonomi, tetapi juga dalam mengembangkan kapasitas diri dan hubungan sosial yang efektif di lingkungan kerja (Santrock, 2018).

Jumlah karyawan di dunia pada tahun 2024 diperkirakan mencapai sekitar 3,4 miliar, menurut data dari *International Labour Organization* (ILO). Dari jumlah tersebut, sebagian besar berada dalam sektor informal, yang mencakup sekitar 57,8% dari seluruh pekerja global. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) melalui hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2023, jumlah angkatan kerja di Indonesia tercatat sekitar 147 juta orang dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 68,41%. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Ngawi, jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja di Kabupaten Ngawi pada Agustus 2022 tercatat sebanyak 540.407 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 526.988 orang sudah bekerja, sementara sisanya termasuk dalam kategori pengangguran terbuka dengan tingkat sebesar 2,48%.

Black Hoe Group merupakan perusahaan yang bergerak di beberapa bidang usaha, yaitu: politik, percetakan, peternakan, persewaan excavator dan combine, jasa towing, serta ekspedisi pengiriman pakan. Perusahaan yang beralamat di Gg. Cendra Wasih I, Cupo, Grudo, Kecamatan Ngawi, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur ini dipimpin oleh Direktur Utama Agus Black Hoe Budianto. Berdiri dengan semangat inovasi, profesionalisme,

dan integritas, perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi mitra terpercaya bagi institusi, pelaku usaha, dan masyarakat luas.

Dalam menjalankan roda organisasi, Agus Black Hoe Budianto dibantu oleh beberapa pejabat struktural. Ana Choirul Manan berperan sebagai penanggung jawab seluruh karyawan, baik di lapangan maupun di kantor. Dari sisi administrasi, Anisyatul Farida bertugas mengelola dan bertanggung jawab atas seluruh data perusahaan. Sementara itu, aspek keuangan ditangani oleh Sana Zainul Chohar yang memastikan pengelolaan keuangan berjalan transparan dan akuntabel.

Pada tingkat divisi, setiap bidang usaha memiliki pimpinan yang mengoordinasikan jalannya operasional. Divisi politik dan konsultasi dipimpin oleh Girindra yang bertanggung jawab atas kegiatan reses, pembagian bantuan, serta aktivitas yang berhubungan dengan anggota dewan. Divisi percetakan dan desain dikepalai oleh Adi Kurniawan yang mengatur produksi media cetak, advertising, dan desain kreatif. Divisi peternakan dipimpin oleh Noor Achirul sebagai Kepala Kandang sekaligus Supervisor Peternakan yang mengawasi pemeliharaan ayam broiler, mulai dari pemberian pakan hingga pengendalian kesehatan ternak. Divisi persewaan excavator dan combine dikelola oleh Rohmad sebagai penanggung jawab unit combine dan Shodikin sebagai penanggung jawab unit excavator, keduanya memastikan alat berat siap digunakan sesuai kebutuhan. Divisi jasa towing, karena masih terdapat kekosongan jabatan, untuk sementara dijalankan oleh Bimantara yang merangkap sebagai driver

sekaligus penanggung jawab operasional towing. Divisi ekspedisi pakan dan pupuk dipimpin oleh Regita Valentine yang mengatur distribusi pakan, pencatatan bahan bakar, laporan kerusakan kendaraan, serta penyusunan order distribusi. Sementara itu, divisi backoffice dijalankan secara kolektif oleh seluruh tim yang bertanggung jawab atas kelancaran administrasi, logistik, inventaris, dan kebutuhan internal perusahaan.

Dengan sinergi antar-divisi, Black Hoe Group siap menjadi kekuatan bisnis terpadu yang adaptif terhadap perubahan dan konsisten dalam memberikan nilai tambah bagi setiap mitra. Saat ini, Black Hoe Group mempekerjakan sekitar 85 orang yang terbagi ke dalam beberapa divisi dengan jumlah karyawan sebagai berikut: divisi politik dan konsultasi sebanyak 11 orang, divisi percetakan dan desain 8 orang, divisi peternakan 31 orang, divisi persewaan excavator dan combine 10 orang, divisi towing 8 orang, divisi ekspedisi pakan dan pupuk 11 orang, serta backoffice 6 orang.

Dengan struktur dan jumlah karyawan tersebut, Black Hoe Group terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas di setiap lini usaha. Visi dari Black Hoe Group adalah menjadi perusahaan multibisnis yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing tinggi melalui pengelolaan sumber daya lokal yang profesional, serta membangun dampak ekonomi dan sosial secara berkelanjutan di tingkat regional dan nasional. Misinya adalah mengembangkan unit-unit usaha secara sinergis, terintegrasi, dan efisien; menyediakan produk dan layanan

berkualitas tinggi di bidang peternakan, logistik, percetakan, dan jasa umum; menanamkan nilai kerja keras, kejujuran, dan loyalitas dalam seluruh lini organisasi; menjadikan komunikasi sebagai instrumen utama pengambilan keputusan dan pemecahan masalah operasional; serta memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan ekonomi lokal dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar. Melalui visi dan misi tersebut, Black Hoe Group berkomitmen untuk terus berkembang secara profesional sekaligus memberikan dampak positif bagi karyawan dan lingkungan sekitarnya.

Penelitian ini mengambil subjek pada karyawan yang bekerja di Black Hoe Group, sebuah Perusahaan yang bergerak pada beberapa bidang usaha dan memiliki 85 karyawan yang terbagi ke beberapa divisi. Karakteristik pekerjaan karyawan sangat beragam, mulai dari aktivitas administratif di kantor hingga pekerjaan fisik di lapangan, sehingga kondisi lingkungan kerja yang dialami tiap divisi pun berbeda-beda. Keberagaman ini berpotensi mempengaruhi persepsi dan kenyamanan kerja setiap individu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan beberapa permasalahan signifikan terkait lingkungan kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan di Black Hoe Group.

Perbedaan cara kerja di setiap divisi menimbulkan pandangan yang beragam mengenai lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Sebagai contoh, divisi percetakan menghadapi keterbatasan fasilitas fisik, seperti

ruang kerja yang sempit, yang menyebabkan kenyamanan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Suryani, Prasiani, dan Lestari (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Kurangnya kolaborasi dan komunikasi antar divisi menjadi faktor penghambat koordinasi kerja, seperti miskomunikasi yang terjadi antara divisi ekspedisi pakan dan peternakan terkait jadwal pengiriman yang menyebabkan keterlambatan distribusi dan menurunnya performa kandang. Hal ini didukung oleh penelitian Zhenjing et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar karyawan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Masalah lain yang tidak kalah penting adalah sistem penilaian dan pelatihan yang belum terstruktur secara konsisten di seluruh divisi. Setiap divisi menerapkan standar penilaian yang berbeda tanpa ada standar baku perusahaan, dan pelatihan yang rutin untuk pengembangan kompetensi karyawan belum berjalan dengan baik. Kondisi ini menghambat pengembangan sumber daya manusia dan menurunkan loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Wulandany, Ghiffari, dan Rahmayanti (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan motivasi tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain permasalahan lingkungan kerja tersebut, divisi peternakan menghadapi tantangan khusus yakni ketidaktercapaian target bobot ayam setiap minggunya. Kondisi ini menyebabkan penundaan jadwal vaksinasi

yang jika tidak segera diperbaiki, berpotensi meningkatkan risiko penyakit dan angka kematian unggas yang tinggi. Permasalahan ini sangat krusial mengingat kesehatan hewan berpengaruh langsung pada hasil produksi dan keberlangsungan usaha peternakan. Penelitian Alhari Ramadan et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik, termasuk komunikasi dan kerja sama tim, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak positif pada hasil produksi dan kesehatan hewan ternak.

Permasalahan-permasalahan tersebut menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang baik sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan Black Hoe Group. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung kolaborasi antar divisi, serta menerapkan sistem penilaian dan pelatihan yang terstruktur dan konsisten sangat diperlukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Mathis dan John (2006) mendefinisikan, kinerja merupakan hasil dari apa yang dikerjakan maupun yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinilai baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan mengukur tingkat produktivitas dan pencapaian dalam

menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Kurniawan, Claudia, & Dahniar, 2021). Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk hasil kerja yang diperoleh atau didapatkan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab, yang dapat diukur dengan standar yang sudah ditetapkan untuk mendukung tujuan organisasi.

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan menurut beberapa ahli, Edison (2018) ada empat dimensi kinerja yaitu: target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas. Sedangkan, dimensi untuk mengukur kinerja karyawan Mathis dan John (2006) menyatakan ada lima yaitu, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Kemudian, Mangkunegara (2005) merujuk pada dimensi-dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, seperti: Kuantitas, kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerjasama. Dalam penelitian ini, peneliti memilih dimensi yang ditentukan oleh Mathis dan John (2006) karena aspek yang dihasilkan relevan dengan kondisi yang ingin diketahui, sehingga mempermudah peneliti dalam menyusun instrumen pengumpulan data yaitu, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Sejalan dengan penelitian ini, penelitian Smith dan Pitt, 2007 (dalam Dullah., Limgiani, & Suwardi, 2023) di Inggris menemukan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan dengan pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, dan gangguan minimal menunjukkan peningkatan

kinerja sebesar 15%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Brand, 2005 (dalam Dullah, Limgiani, & Suwardi, 2023) di Amerika Serikat menunjukkan bahwa pengaturan ruang kerja yang ergonomis dapat mengurangi kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20%. Roelofsen, 2002 (dalam Dullah, Limgiani, & Suwardi, 2023) juga menekankan pentingnya kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan ventilasi, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga 15%. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perbaikan pada aspek fisik lingkungan kerja dapat membantu perusahaan meraih peningkatan kinerja yang signifikan (Dullah, Limgiani, & Suwardi, 2023). Dalam studi yang dilakukan oleh Dullah, Limgiani, dan Suwardi (2023), ditemukan bahwa peningkatan lingkungan fisik di UPT Pelatihan Koperasi dan UKM Jawa Timur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersih, terang, dan teratur dapat meningkatkan moral serta produktivitas pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa perbaikan pada aspek fisik dan sosial di kantor tersebut memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Dullah, Limgiani, & Suwardi, 2023).

Berdasarkan hasil dari laporan penilaian kinerja perusahaan, kuantitas kerja di setiap divisi Black Hoe Group menunjukkan variasi sesuai dengan beban tanggung jawabnya. Divisi backoffice mencatat produktivitas sebesar 88%, yang menunjukkan kinerja sangat baik dalam mengelola administrasi, arsip, dan mendukung kebutuhan operasional. Divisi ekspedisi

pakan & pupuk berada di angka 85%, menandakan kemampuan cukup baik dalam menangani distribusi dalam jumlah besar meskipun terkadang terhambat antrean di pabrik. Sementara itu, Divisi excavator & combine memperoleh 84%, yang menggambarkan kuantitas pekerjaan lapangan terjaga, terutama dalam mendukung konstruksi dan panen. Divisi percetakan & design mencatat 83%, cukup baik karena mampu menyelesaikan pesanan dalam jumlah banyak walau sering terkendala revisi. Divisi peternakan juga berada pada level 85%, menandakan stabilitas pemeliharaan ayam relatif baik meskipun beban kerja meningkat saat panen. divisi Politik & konsultasi mencatat 84%, yang menunjukkan target administrasi kegiatan dapat tercapai sesuai harapan. Sedangkan Divisi towing memperoleh 87%, angka tertinggi, yang berarti volume layanan towing dapat ditangani dengan sangat baik.

Dari aspek kualitas kerja, backoffice mencatat skor 83%, yang berarti mutu dokumen dan administrasi sudah baik walaupun masih ditemukan kesalahan kecil. ekspedisi pakan & pupuk memperoleh 82%, cukup baik namun pencatatan stok masih perlu diperbaiki. excavator & combine mencatat 84%, menunjukkan mutu pengoperasian alat berat cukup terjaga. percetakan & design berada di angka 80%, menandakan kualitas hasil cetakan masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan standar. peternakan mencatat 83%, menandakan kualitas pemeliharaan ayam konsisten meski masih ada kendala kesehatan ternak. politik & konsultasi juga mencatat 83%, yang menunjukkan laporan dan dokumentasi kegiatan

telah dijalankan dengan baik. Sedangkan towing memperoleh 81%, menandakan pelayanan cukup memadai meski ada masukan terkait kecepatan penanganan.

Dalam hal ketepatan waktu, performa masing-masing divisi masih beragam. Backoffice mencatat 78%, yang berarti sebagian besar pekerjaan selesai tepat waktu meskipun arsip kadang menumpuk. Ekspedisi Pakan & Pupuk memperoleh skor 75%, terendah di antara divisi lain, karena distribusi kerap terhambat antrean di pabrik. excavator & combine mencatat 77%, menandakan ketepatan waktu cukup baik walau kadang terhambat kendala teknis. percetakan & design juga berada pada angka 77%, dengan kendala utama revisi mendadak. peternakan mencatat 78%, yang berarti jadwal harian cukup tertib, meskipun koordinasi antar shift masih perlu ditingkatkan. politik & konsultasi juga memperoleh 77%, karena penyesuaian agenda sering menyebabkan sedikit keterlambatan. Sementara itu, towing mencatat 78%, menandakan sebagian besar layanan tepat waktu walau rotasi unit masih belum optimal.

Dari segi kehadiran, sebagian besar divisi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang cukup baik. Backoffice berada pada 83%, menandakan absensi relatif stabil karena sistem kerja terpantau. Ekspedisi Pakan & Pupuk mencatat 82%, cukup baik meskipun ada staf lapangan yang kadang absen mendadak. Excavator & Combine memperoleh 84%, menunjukkan tingkat kehadiran yang konsisten. Percetakan & Design mencatat 83%, menandakan tingkat kehadiran stabil. Peternakan juga berada pada angka

83%, meskipun sesekali ada ketidakhadiran karena kondisi lapangan. Politik & Konsultasi memperoleh 84%, menandakan kedisiplinan hadir cukup baik. Towing mencatat 82%, menunjukkan tingkat kehadiran relatif stabil walau ada kendala dalam pergantian shift.

Aspek kerja sama dan komunikasi juga bervariasi di tiap divisi. Backoffice mencatat 76%, menandakan koordinasi administratif masih perlu ditingkatkan. Ekspedisi Pakan & Pupuk memperoleh 80%, menunjukkan kerja sama tim distribusi cukup solid. Excavator & Combine berada di angka 76%, menandakan komunikasi antar operator masih perlu diperbaiki. Percetakan & Design mencatat 75%, yang berarti koordinasi masih kurang lancar terutama saat revisi mendadak. Peternakan memperoleh 79%, menunjukkan kerja sama antar petugas kandang cukup baik meski kadang terganggu keterlambatan distribusi pakan. Politik & Konsultasi mencatat 77%, yang berarti koordinasi staf sudah berjalan cukup baik namun masih bisa ditingkatkan. Towing memperoleh 76%, menandakan komunikasi tim lapangan masih perlu diperkuat.

Dengan kinerja yang baik dari karyawan, tujuan organisasi dapat dicapai sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak efektif, yang berarti mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi, organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan (Kamil dkk, 2023). Harapan kepada perusahaan agar memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien (Setiani dan Febrian, (2023). Yang pada artinya jika lingkungan

kerja dapat ditingkatkan dan dikelola secara optimal, maka kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan, ditandai dengan berkurangnya kelalaian kerja, tercapainya target panen tepat waktu, serta menurunnya tingkat kematian unggas. Dampak jangka panjang dari perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan adalah terciptanya efisiensi operasional, berkembangnya perusahaan dan tercapainya keuntungan yang lebih maksimal bagi perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Black Hoe Group dalam merumuskan kebijakan kerja yang berbasis pada kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

Kinerja yang optimal akan memberikan kebermanfaatan bagi kedua pihak, yaitu karyawan dan perusahaan (Octavia, Hayati, dan Karim, 2020). Dampak positif kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2019) Ketika karyawan bekerja dengan efektif, produktivitas organisasi akan meningkat, tugas dapat diselesaikan dengan kualitas yang lebih baik dan waktu yang lebih singkat, sehingga mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan, dampak negatif kinerja karyawan (Cascio, 2021) Ketidakefektifan yang terjadi dapat menyebabkan pelambatan dalam proses kerja, peningkatan jumlah kesalahan, dan penurunan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Fasilitas yang tidak teratur dapat memengaruhi penurunan kinerja karyawan, termasuk dalam hubungan antara atasan dan bawahan, interaksi antar karyawan, serta faktor sarana dan prasarana seperti suhu, fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan lingkungan kerja yang

berhubungan dengan aspek psikososial (Kamil et al. 2023). Kondisi kerja yang positif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang, yang pada akhirnya berpengaruh baik terhadap hasil kerja dan kinerja (Kusuma, 2021). Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat mengakibatkan stres pada karyawan, menurunkan motivasi, dan sering kali menyebabkan keterlambatan. Di sisi lain, jika lingkungan kerja kondusif dan sehat, karyawan akan lebih termotivasi, tidak mudah jatuh sakit, dapat berkonsentrasi dengan baik, dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan target yang ditetapkan (Marisyah, 2022).

Kinerja karyawan dapat berubah kapan saja dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal dari lingkungan perusahaan (dalam Sandora & Permadani, 2021). Punu et al. (2019) dalam Wokas, Dotulong, & Saerang (2022), faktor lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, di mana lingkungan yang nyaman mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jika kinerja karyawan menurun, hal ini harus segera diselesaikan agar mereka kembali semangat untuk melakukan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka (dalam Sandora & Permadani, 2021). Lingkungan kerja yang mendukung adalah salah satu faktor yang mampu mendorong produktivitas karyawan, yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka (Kusuma, Ferdinand, dan Sunarsi, 2023). Pembagian lingkungan kerja yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya (Kusuma, Ferdinand, dan

Sunarsi, 2023). Diperlukan keseimbangan antara kedua aspek tersebut, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki dampak atau akibat yang signifikan pada kinerja karyawan (Kusuma, Ferdinand, dan Sunarsi, 2023). Untuk mencapai keseimbangan antara keduanya, dibutuhkan kesadaran dari pihak manajemen perusahaan (Kusuma, Ferdinand, dan Sunarsi, 2023). Dengan demikian, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkat, sehingga hasil kerja yang dicapai dapat optimal (Kusuma dan Sunarsi, 2023). Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan meninggalkan kesan positif yang mendalam, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik (Marisyah, 2022). Studi yang dilakukan oleh Andriani & Agustina (2022) mengindikasikan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas serta semangat karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena individu lebih dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mewujudkan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat (Sedarmayanti, 2017).

Persepsi terhadap lingkungan kerja dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana didukung oleh teori, hasil penelitian sebelumnya,

dan kondisi di lapangan. persepsi lingkungan kerja adalah cara pandang terhadap kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan. Sandora & Permadani (2021), jika kinerja karyawan menurun, hal ini harus segera diatasi agar mereka kembali bersemangat dalam bekerja. Kusuma, Ferdinan, & Sunarsi (2023) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik, seperti fasilitas kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kebisingan, serta aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan komunikasi (Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan moral karyawan (Andriani & Agustina, 2022), sementara lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja (Marisya, 2022).

Selain itu, wawancara dengan lima karyawan Black Hoe Group pada 6 Oktober 2024 mengungkapkan bahwa kebisingan alat kerja, suhu ruangan yang tidak stabil, serta hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menghambat produktivitas mereka. Dengan mempertimbangkan teori, penelitian sebelumnya, dan data empiris, persepsi terhadap lingkungan kerja dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena berperan penting dalam menentukan efektivitas kerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

Thoha (2008) mendefinisikan persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang integrated dalam diri individu (Walgito, 2010). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses seseorang memahami suatu hal dengan melibatkan pengindraan dan pengalaman yang menghasilkan interpretasi yang berbeda antar individu. Selain itu persepsi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sikap seseorang, alasan munculnya suatu tindakan dan fokus perhatian terhadap hal-hal yang dihadapi dan diamati.

Sedarmayati, (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerja mereka baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan Edy Sutrisno (2016) 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, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Wuwungan (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh hal di sekitar individu yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan

tugas, termasuk berbagai faktor lingkungan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik seperti sarana, prasarana, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kebisingan, dan temperatur, maupun non-fisik seperti suasana kerja harmonis, hubungan interpersonal, dan cara kerja, yang memengaruhi pelaksanaan tugas, menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan hasil terbaik, dan memperkuat peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) persepsi terhadap lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan tentang kondisi yang ada di lingkungan perusahaan yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku kerja karyawan. Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar di mana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan Kuntiyassari (2014) persepsi terhadap lingkungan kerja adalah proses bagaimana seseorang memandang, menafsirkan dan memberikan arti terhadap segala hal atau peristiwa yang ada dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik seperti sarana, prasarana, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kebisingan, dan temperatur, maupun

non-fisik seperti suasana kerja harmonis, hubungan interpersonal, dan cara kerja, yang memengaruhi pelaksanaan tugas, menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan hasil terbaik, dan memperkuat peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu persepsi merupakan proses seseorang memahami suatu hal dengan melibatkan penginderaan dan pengalaman yang menghasilkan interpretasi yang berbeda antar individu. Selain itu persepsi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sikap seseorang, alasan munculnya suatu tindakan dan fokus perhatian terhadap hal-hal yang dihadapi dan diamati.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ini mencakup setiap unsur fisik yang berada di area tempat kerja serta dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Berbagai faktor yang menyangkut dengan situasi atau keadaan seseorang yang saling berinteraksi ditempat kerja, seperti hubungan dengan pelanggan, atasan, rekan kerja, atau bawahan, hal itu disebut sebagai lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja menyediakan kenyamanan fisik seperti pencahayaan, suhu yang sesuai, dan kebersihan yang terjaga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Selain itu, aspek non-fisik, seperti hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan budaya perusahaan yang mendukung, meningkatkan motivasi dan rasa memiliki.

Dukungan sosial dari rekan kerja juga menurunkan tingkat stres, membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan berinisiatif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti suasana yang tidak mendukung atau kurangnya dukungan rekan kerja, dapat menurunkan kepuasan kerja, mengganggu kerjasama, dan menghambat produktivitas, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja secara keseluruhan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018) yang menyatakan Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan Rizal Nabawi (2019) yang dikutip oleh Setiani & Febrian (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh Wicaksono dan Hafiz Ali (2022), yang menekankan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang dibangun dalam dalam diri individu adalah kumpulan pengalaman yang terjadi di tempat kerja (Rachmawati & Meita, 2021). Persepsi terhadap lingkungan kerja yaitu proses kognitif karyawan untuk memahami lingkungan kerja fisik dan non fisik. Karyawan bersinggungan langsung dengan lingkungan kerjanya, baik itu lingkungan fisik ataupun non fisik, sehingga memunculkan pengalaman dalam menerima stimulus di tempat kerja. Keyakinan terhadap lingkungan kerja akan terbentuk berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki. Keyakinan tersebut akan dievaluasi oleh karyawan berupa perasaan suka atau tidak suka dan akan ditunjukkan dengan reaksi perilaku. Karyawan akan menunjukkan perilaku negatif atau positif terhadap lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penjabaran diatas peneliti ingin mencari tahu hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan di Black Hoe Group?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Black Hoe Group.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya terkait topik yang serupa.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam menciptakan dan mengelola lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pihak terkait dalam merancang kebijakan atau strategi peningkatan produktivitas kerja.