

Analisis Lingkungan Kerja Karyawan Pada Female DailyNetwork

Raihan Nurrohman¹, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

^{1,2,3}Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

Email: ¹raihannr01@gmail.com, ²christianwiradendi@unj.ac.id,

³marsofiyati@unj.ac.id

Abstract This research applies a qualitative descriptive method with the aim of describing and analyzing the issues found. This qualitative approach is based on collecting primary and secondary data. Primary data in this research was obtained through observation, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles relevant to this research. The data source in this research is interview transcripts obtained from a number of respondents called research informants. The informants were selected based on a certain method because their abilities or positions were deemed to be able to describe the problem that would be the object of research. The informants for this research were four people consisting of one head of the human resources division and three non-human resources division staff. The main objective of this research is to understand the employee work environment at the Female Daily Network company, including what factors influence the employee work environment and how the Female Daily Network creates a positive work environment. The results of this research show that respondents responded to the questions asked by researchers regarding the work environment. When interviewed by researchers, employees revealed that they noted differences in room arrangements at Female Daily Network, which also led to a lack of a sense of togetherness between various departments. This indirectly hinders social interaction and communication between employees from different departments within the company. This finding is strengthened by interview results which show that when problems arise in an unhealthy work environment, differences in room arrangements are one of the factors that play a role. The different room arrangements are carried out with the aim of limiting interference between divisions, so that employees can focus more on carrying out their duties.

Keywords: Employees, Room, Work Environment

Abstrak Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menganalisis isu-isu yang ditemukan. Pendekatan kualitatif ini berdasarkan pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, penelitian sebelumnya, dan artikel yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan tersebut dipilih berdasarkan cara tertentu karena kemampuan atau kedudukannya dianggap dapat mendeskripsikan masalah yang akan dijadikan obyek penelitian. Informan dari penelitian ini berjumlah empat orang yang terdiri dari satu kepala divisi *human resource* dan tiga staff non divisi *human resource*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami lingkungan kerja karyawan di perusahaan *Female Daily Network*, termasuk faktor-faktor apa yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan dan cara yang dilakukan *Female Daily Network* menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja. Saat diwawancarai oleh peneliti, para karyawan mengungkapkan bahwa mereka mencatat adanya perbedaan dalam pengaturan ruangan di *Female Daily Network*, yang juga menyebabkan kurangnya rasa kebersamaan di antara berbagai departemen. Ini secara tidak langsung menghambat interaksi sosial dan komunikasi antara karyawan dari departemen yang berbeda dalam perusahaan. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa ketika masalah timbul dalam lingkungan kerja yang tidak sehat, perbedaan dalam pengaturan ruangan menjadi salah satu faktor yang berperan. Pengaturan ruangan yang berbeda dilakukan dengan tujuan untuk membatasi gangguan antar divisi, sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas mereka.

Kata Kunci: Karyawan, Lingkungan kerja, Ruangan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan bergantung pada karyawan. Oleh karena itu aktivitas karyawan sehari-hari merupakan suatu aset yang perlu ditingkatkan secara efisien dan efektif agar dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Suatu perusahaan harus

Received Agustus 30, 2023; Revised September 25, 2023; Accepted Oktober 28, 2023

* Raihan Nurrohman, raihannr01@gmail.com

mampu menciptakan situasi dan kondisi yang menantang serta memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuannya pada tingkat setinggi-tingginya, khususnya di lingkungan kerja. Semakin tinggi persaingan dan tuntutan profesionalitas menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang semakin tinggi stres yang dihadapi seseorang di lingkungan kerja, semakin besar kemungkinannya untuk menimbulkan kecemasan.

Dalam keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah kunci untuk meningkatkan suasana hati dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka akan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, dan ini akan berdampak positif pada keseluruhan perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan tempat di mana semua pihak merasa diberdayakan, dan ini adalah investasi berharga yang membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Dalam situasi di mana karyawan merasa dilindungi dan didukung, mereka lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai dan bahwa ada seseorang yang peduli tentang keberhasilan mereka.

Hal ini tidak hanya mengarah pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan produktivitas tim secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang seperti ini menciptakan sebuah siklus positif di mana karyawan merasa senang, terinspirasi, dan termotivasi untuk berprestasi. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan dalam melakukan tugas yang diberikan (Rusdina, 2019) Menurut (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya soal sekitar tetapi keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu, kelompok kerja yang solid juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kelompok yang kuat tidak hanya menghasilkan hasil yang lebih baik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Ketika rekan kerja saling mendukung dan berkolaborasi dengan baik, pekerjaan menjadi lebih efisien, dan ide-ide inovatif lebih mungkin muncul. Ini menciptakan suasana kerja yang inspiratif dan kreatif, yang pada gilirannya dapat menguntungkan perusahaan dengan pertumbuhan yang berkelanjutan. Selain manfaat yang dirasakan oleh karyawan, perusahaan juga akan mendapatkan banyak keuntungan dari lingkungan kerja yang mendukung ini. Karyawan yang senang dan produktif cenderung tetap loyal terhadap perusahaan, yang mengurangi turnover dan biaya perekrutan. Mereka juga lebih mungkin memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, yang pada akhirnya akan memperkuat citra perusahaan.

Selain itu, perusahaan dapat mengamati pertumbuhan bisnis yang lebih stabil karena karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi suasana hati dan kinerja karyawan. Suasana yang tenang dan ceria membuat karyawan merasa nyaman dan bebas stres. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman merupakan dambaan setiap pekerja kantoran. Karena lingkungan kerja yang nyaman menunjang dan mendorong kerja. Seperti memiliki rekan kerja yang saling mendukung, atasan yang bisa melindungi karyawan, dan tim kerja yang solid. Menciptakan sikap saling mendukung dalam lingkungan akan memberikan manfaat bagi semua pihak dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat mereka yang terlibat mau terbuka satu sama lain. Dalam lingkungan kerja yang saling mendukung, karyawan merasa lebih termotivasi untuk berkolaborasi dan berbagi ide. Mereka merasa lebih percaya diri untuk berbicara tentang masalah atau tantangan yang mereka hadapi, sehingga memungkinkan untuk menemukan solusi bersama. Keberadaan atasan yang melindungi karyawan juga memberikan rasa aman. Karyawan tahu bahwa mereka memiliki seseorang yang akan mendengarkan mereka, memberikan arahan, dan melindungi hak-hak mereka.

Pengamatan ini dilakukan pada Female Daily Network yang merupakan media online dengan segmentasi khusus untuk wanita Indonesia yang pertama kali hadir pada tahun 2005. Female Daily Network menyajikan berbagai produk yaitu editorial atau artikel seputar kecantikan mulai dari ulasan, rekomendasi, tips dan trick, tutorial, hingga workshop, FD Talk atau wadah bagi para pengguna dalam berbagi dan berdiskusi mengenai kecantikan dan permasalahan sehari-hari, Beauty Review atau UGC dari anggota mengenai produk kecantikan, dan Try and Review atau platform giveaway yang ditujukan kepada anggota untuk mencoba sebuah produk kecantikan dan memberikan review pada forum.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada *Female Daily Network*, peneliti menemukan adanya masalah pada lingkungan kerja. Pada pengamatan peneliti, lingkungan kerja di *Female Daily Network* berbeda-beda karena adanya perbedaan ruangan, dan tidak adanya rasa keakraban antar berbagai departemen, yang secara tidak langsung menghambat interaksi sosial dan komunikasi antar karyawan di berbagai departemen dalam perusahaan. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara singkat bahwa jika terjadi permasalahan dalam lingkungan kerja yang kurang sehat.

Sementara itu, kebaruan penelitian ini membahas permasalahan lingkungan kerja di Female Daily Network dengan metode penelitian kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya dengan melakukan penelitian di Female

Daily Network. Analisis lingkungan kerja penting bagi Female Daily Network karena dapat memberikan wawasan dan pemahaman tentang kenyamanan dalam lingkungan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan

Lingkungan adalah media di mana makhluk hidup tinggal, mencari, dan memiliki karakteristik dan fungsi tertentu yang terkait dengan keberadaan makhluk hidup yang menempatnya, terutama manusia, yang memiliki peran yang lebih rumit dan kompleks. Lingkungan merupakan tempat hidup manusia sebagai tempat hidup mereka, manusia hidup, berada, tumbuh, dan berkembang di Bumi. Lingkungan memberisumber penghidupan manusia, mempengaruhi sifat, karakter, dan perilaku manusia yang mendiaminya, dan menjadi hambatan bagi kemajuan peradaban manusia. Lingkungan hidup tidak dapat dipisahkan dari ekosistem, juga dikenal sebagai sistem ekologi. Ekosistem adalah satuan kehidupan yang terdiri dari suatu komunitas makhluk hidup (dari berbagai jenis) dengan berbagai benda mati yang membentuk suatu sistem, dan manusia adalah bagian dari ekosistem.

Dengan segala fungsi dan kemampuan yang diberikan oleh Tuhan, manusia tunduk pada hukum alam. Mereka mengalami proses kelahiran, pertumbuhan, perkembangan, dan kematian, dan seterusnya. Selain itu, mereka memiliki hubungan positif dan negatif dengan alam dan lingkungannya (Ratnasari, Buulolo, & Nasrul, 2020). Sebenarnya, pola - pola berpikir manusia mempengaruhi tingkah laku dan sikapnya, yang memiliki kecenderungan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu terhadap objek atau makhluk hidup lainnya. Sebagaimana penjelasan diatas mengenai pengertian lingkungan dapat disimpulkan manusia memanfaatkan alam dan lingkungannya untuk meningkatkan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya demi kelangsungan hidup sejenisnya. Tindakan manusia terhadap ekosistem habitat manusia memengaruhi kelangsungan hidup manusia sendiri, dan tindakan atau kebijakan yang diambil tentang hubungan dengan lingkungan akan berdampak pada lingkungan dan manusia itu sendiri.

Pengertian Pekerjaan

Pekerjaan secara umum didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia, dalam arti sempit istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang bagi seseorang (Bhastary & Suwardi, 2018). (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menjelaskan bahwa kerja/pekerjaan adalah istilah yang dinamis dengan berbagai sinonim dan definisi yang berbeda. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerja adalah suatu rangkaian keterampilan

yang masih perlu ditingkatkan dari waktu ke waktu untuk mempertahankan posisi alih-alih hanya untuk mencari nafkah tetapi dengan rasa tanggung jawab kepada orang lain.

Lingkungan Kerja

(Ratnasari et al., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain - lain. (Kusumastuti, ita Kurniawati, Loka Satria, & Wicaksono, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Ingsiyah, Haribowo, & Nurkhayati, 2019) Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja.

Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Dewi, 2018). Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Dewi, 2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan Non Fisik

Menurut (Saleh & Utomo, 2018), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, (Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani, & Haffar, 2022) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerjayang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan- hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh (Yuliantari & Prasasti, 2020) bahwa “faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik- konflik internal”. Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Fisik

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman. Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna-warna cat dinding atau peralatan kantor serasi, dan penerangan kantor yang memadai. Bekerja akan lebih tenang kalau lingkungan kerja tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang menimbulkan inspirasi. Lingkungan kerja

fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Edduar, 2021)

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Denzin & Lincoln, penelitian kualitatif ialah penelitian yang berdasarkan latar belakang alamiah dengan tujuan menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka. (R. P. Sari, Roswaty, & Kurniawan, 2020)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam mengenai individu, kelompok, maupun organisasi dan sebagainya dalam waktu tertentu yang memiliki tujuan untuk mendapatkan deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah objek dengan menghasilkan data yang selanjutnya akan dianalisis melalui prosedur perolehan data yaitu dari wawancara, observasi, dan arsip (Hasyim, Subiyanto, & Septyarini, 2021)

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan tersebut dipilih berdasarkan cara tertentu karena kemampuan atau kedudukannya dianggap dapat mendeskripsikan masalah yang akan dijadikan objek penelitian (Lestari & Kencana, 2022). Selanjutnya yang menjadi informan kunci atau key informan dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan bahwa informan kunci tersebut merupakan salah satu pegawai bagian umum yang sudah cukup berpengalaman sehingga mengetahui secara detail tentang lingkungan kerja yang ada di *Female Daily Network*. Pada teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan metode pengambilan sampel purposive sampling. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara itu, purposive sampling merupakan metode sampling di mana peneliti memilih sampel yang cocok dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menanggapi kasus penelitian (DEWI & FRIANTO, 2019). Metode purposive sampling yang peneliti lakukan terhadap sampel yang cocok dengan tujuan

peneliti yakni dengan syarat Kepala Human Resource Development dan karyawan non Human Resource yang sudah bekerja minimal 6 bulan pada Female DailyNetwork. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti. Adapun peneliti mengambil sebanyak empat sampel tersebut karena dalam desain penelitian studi kasus minimal terdapat satu sampel atau bisa lebih dari satu.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini dibutuhkan sejumlah data- data dari lapangan. Dari sebuah penyelidikan akan dihimpun data-data utama dan sekaligus datatambahannya. “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata- kata dan tindakan. Sedangkan data tertulis, foto, dan statistik adalah data tambahan” (Moleong, 2018:157). Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang benar maka peneliti akan mendapatkan data-data yang memenuhi standa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk mengetahui lingkungan kerja di Female Daily Network, peneliti melakukan wawancara dengan empat partisipan. Partisipan menjawab pertanyaan- pertanyaan yang peneliti tanyakan mengenai lingkungan kerja. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti, karyawan mengungkapkan bahwa mereka melihat lingkungan kerja di Female Daily Network memiliki perbedaan ruangan, dan tidak adanya rasa keakraban antar berbagai departemen, yang secara tidak langsung menghambat interaksi sosial dan komunikasi antar karyawan di berbagai departemen dalam perusahaan. Hal tersebut didukung oleh hasil

Pembahasan

Dari hasil wawancara partisipan pada poin empat diketahui bahwa salah satu bentuk tindakan agar mengenali dan akrab satu sama lain adalah dengan adanya sebuah event. Event merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan untuk memperingati hal-hal penting sepanjang hidup manusia baik secara individu atau kelompok yang berhubungan secara adat, budaya, tradisi dan agama yang diselenggarakan untuk tujuan tertentu serta melibatkan lingkungan masyarakat yang diselenggarakan pada waktu tertentu. event merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan untuk memperingati hal-hal penting sepanjang hidup manusia baik secara individu atau kelompok yang berhubungan secara adat, budaya, tradisi dan agama

yang diselenggarakan untuk tujuan tertentu serta wawancara bahwa jika terjadi permasalahan dalam lingkungan kerja yang kurang sehat. Berikut ini adalah data partisipan yang membantu peneliti dalam memberikan informasi terkait lingkungan kerja.

Tabel 1. 1 Data Partisipan

No	Partisipan	Umur	Lama Bekerja
1	A	23 Tahun	2 Tahun
2	B	24 Tahun	1 Tahun
3	C	22 Tahun	1 Tahun
4	D	22 Tahun	8 Bulan

Sumber: Penulis, Tahun 202

melibatkan lingkungan masyarakat yang diselenggarakan pada waktu tertentu. event menerapkan konsep manajemen secara berkesinambungan dan konsisten dalam mengeksplorasi dunia entertainment sedalam- dalamnya yang dibangun dari sebuah tim yang mencatat setiap detail dari proses memilih acara, mengemas acara, memenuhi pembayaran, mengurus perizinan, meyakinkan keamanan pelaksanaan, merekam gejolak keinginan pasar, serta menyiapkan teknologi dan pemasarannya, sampai pada event report (laporan pertanggung jawaban) atau evaluasi.

Uraian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (R. W. Sari, 2019) bahwa event mengumpulkan dan mempertemukan sekelompok orang untuk tujuan perayaan, pendidikan, pemasaran dan reuni, serta bertanggung jawab mengadakan penelitian, membuat desain kegiatan, melakukan perencanaan dan melaksanakan koordinasi serta pengawasan untuk merealisasikan kehadiran sebuah kegiatan.

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban partisipan pada poin tiga, salah satu faktor yang terjadi adalah beberapa ruangan kerja yang workspace sehingga ketika ramai membuat tidak fokus bekerja. Hal tersebut didasarkan pada hasil observasi dan pernyataan partisipan dari hasil wawancara. Padahal sudah seharusnya ruangan kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang sudah dilakukan. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan :

1. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah adanya perbedaan fisik dalam penempatan

ruangan kerja, yang tampaknya mempengaruhi interaksi sosial dan kolaborasi antar departemen. Hal ini dapat menjadi hambatan dalam membangun hubungan yang lebih dekat di antara tim yang berbeda.

2. Tempat kerja working space yang memisahkan tim atau departemen dalam ruangan yang berbeda dapat menghambat interaksi sosial antar karyawan. Ini bisa menjadi hambatan bagi kolaborasi dan pertukaran ide yang penting dalam pengembangan proyek dan inovasi. Kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan desain interior dibentuk dalam beberapa ruangan yang memiliki jobdesk pekerjaan yang membutuhkan fokus yang lebih karena kebanyakan orang tidak bisa fokus ketika berada ditempat keramaian. Bekerja dengan penuh fokus merupakan salah satu indikator dari work engagement. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari (Tambunan, 2018) yang menjelaskan bahwa work engagement atau keterikatan kerja adalah konsep yang terbentuk atas konstruk beberapa dimensi dan pengalaman, dimensi itu ada afeksi, kognisi dan perilaku apabila individu yang merasakan keterikatan, akan punya energi yang levelnya tinggi dan antusias atas apa yang mereka kerjakan. yang baik dapat berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
3. Suasana di perkantoran seringkali dipenuhi dengan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan karyawan. Studi yang dikutip menunjukkan bahwa toleransi terhadap kebisingan berbeda-beda di antara individu, dan paparan yang berkepanjangan dapat menyebabkan penderitaan serta merugikan kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan penanganan serius untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu solusi yang diajukan adalah dengan membuat ruangan yang berbeda untuk setiap departemen dan menerapkan peraturan perusahaan yang jelas serta sistem komunikasi yang mendukung motivasi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, kebutuhan koneksi dalam bekerja dapat terpenuhi, dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Saran

Peneliti merekomendasikan untuk meningkatkan dokumentasi studi terkait untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan lengkap, yang dapat meningkatkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan

- Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 20.
<https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i1.2018.20-29>
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. 1.*
- Edduar, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9, 1–16.
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening The influence of work environment and communication on employee performance with knowledge sharing as an intervening. 17(3)*, 430–438.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83.
<https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional* ..., 5, 740–751. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lestari, P. S., & Kencana, Y. P. (2022). Analisis Aspek Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1464–1470.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Rusdina, A. (2019). Membumikan Etika Lingkungan Bagi Upaya Membudayakan Pengelolaan Lingkungan yang Bertanggung Jawab. *Jurnal Istek*, 9(2), 244–263.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, R. P., Roswaty, R., & Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i1.23>

- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumh Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi, Vol 5*(No.3), pp.91-99. Retrieved from <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi, 4*(2), 180. Retrieved from <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 4*(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi- Mediation Model. *Frontiers in Public Health, 10*(July). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>