



Gambaran Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Kediri Surya Nusantara (KSN)

Erfina Kusuma Wardani, STIE PGRI Dewantara Jombang

✉ erfinawardani99@gmail.com

Abstrak: Lingkungan kerja fisik ataupun non fisik adalah salah satu faktor yang mendukung pencapaian kerja yang maksimal. Penerapan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dan betah untuk beraktivitas di tempat tersebut. Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja non fisik di PT. Kediri Surya Nusantara (KSN). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan melibatkan lima orang sebagai informan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan selama kurang lebih 5 bulan yaitu pada bulan Januari-Mei 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di PT. KSN bersifat fleksibel. Perusahaan mengedepankan tanggungjawab karyawannya. Evaluasi kerja diadakan secara berkala, baik secara harian, mingguan maupun bulanan tergantung target kerja. Suasana kerja yang ada di PT. KSN nyaman karena para karyawannya ramah. Fasilitas yang menyangkut pekerjaan sudah terpenuhi. Imbalan di PT. KSN sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan. Pemberian upah sesuai standart yang ditetapkan pemerintah. Sistem pemberian upah dilakukan setiap minggu untuk pekerja lapangan dan bulanan untuk pekerja kantor. Secara umum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. KSN sudah nyaman.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengawasan, Suasana Kerja, Imbalan, PT. Kediri Surya Nusantara (KSN)



PENDAHULUAN

Suatu perusahaan didirikan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan. Sebuah rencana diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan melibatkan perumusan kegiatan spesifik dalam menetapkan tujuan perusahaan. Manajer memainkan peran penting dalam perencanaan dan bertanggung jawab atas sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai salah satu sumber daya paling utama suatu perusahaan, yang mencakup karyawan dari posisi tingkat atas maupun bawah (A., 2013).

Penelitian dari (Mas'ud, 2009) menyatakan bahwa karyawan merupakan asset penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi asset penting perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan permasalahan terkait sumber daya manusia harus ditangani dengan tepat. Menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk menjamin kenyamanan karyawan. Penelitian dari (Supardi, 2003) menyatakan bahwa Lingkungan kerja meliputi faktor fisik dan non fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat menciptakan suasana, keamanan, kenyamanan, dan ketenangan.

PT. Kediri Surya Nusantara (PT. KSN) adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan import limbah minyak jelantah (UCO). Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Papar Kabupaten Kediri. Kepemimpinan yang ada pada PT. Kediri Surya Nusantara dipimpin oleh direktur utama yang membawahi 30 karyawan. Dari hasil pantauan awal penelitian, karyawan menyatakan bahwa suasana kerja di PT. Kediri Surya Nusantara sangat nyaman. Hal inilah yang diduga menjadi kunci keberhasilan PT. Kediri Surya Nusantara yang meskipun belum 10 tahun berdiri namun telah berkembang cukup pesat dan mampu bertahan hingga saat ini. Dari hasil pengamatan awal, tampak bahwa suasana kerja atau lingkungan kerja non fisik di PT. Kediri Surya Nusantara terlihat nyaman, tidak kaku namun tetap sesuai prosedur. Pimpinan perusahaan tetap memantau kondisi kerja karyawan melalui para supervisor, cctv dan security guna mendukung pengamanan 24 jam.

Lingkungan kerja non fisik adalah salah satu hal yang penting bagi perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas kesehariannya. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam seberapa tinggi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal. Menurut (Noorainy, 2017) mengemukakan bahwa hubungan kerja, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan termasuk dalam lingkungan kerja nonfisik. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja psikis atau kondisi non fisik di tempat kerja, sehingga lingkungan kerja ini tidak dapat dideteksi secara langsung oleh panca indera. Menurut (Azharuddin, Rakka Aditty, 2019) kondisi lingkungan kerja non fisik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi: 1) Perhatian dari pimpinan, 2) Kerjasama kelompok, 3) Kelancaran komunikasi.

Sedangkan menurut (Wursanto, 2009) lingkungan kerja non fisik dipengaruhi: 1) Pengawasan, 2) Suasana kerja, 3) Sistem pemberian imbalan, 4) Perlakuan dengan baik, 5) Rasa aman dan 6) Hubungan berlangsung secara serasi.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui lebih dalam gambaran lingkungan kerja non fisik di PT. Kediri Surya Nusantara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi PT. Kediri Surya Nusantara, khususnya bagi pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Tujuan pendekatan fenomenologi adalah pada perspektif individu dan bagaimana pengalaman mereka terbentuk, dapat mendeskripsikan dan menggambarkan pengalaman secara subjektif (Creswell, J.W., & Creswell, 2018; Sugianto, 2015). Sesuai dengan deskripsi di atas, maka penelitian ini

bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang gambaran lingkungan kerja non fisik di PT. Kediri Surya Nusantara berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan ditafsirkan berdasarkan sifat karakteristiknya.

Pada penelitian ini, peneliti akan melibatkan lima orang informan yang tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Informan Yang Terlibat Pada Penelitian

No	Deskripsi Informan	Posisi Pekerjaan
1	Tn. Rivaldo Umur 22 Pengalaman kerja 5 tahun	<i>Direktur Marketing</i>
2	Tn. Ardyanto Umur 33 Pengalaman kerja 6 tahun	<i>Direktur Utama (TOP MANAGEMENT)</i>
3	Tn. Albert Umur 40 Pengalaman kerja 5 tahun	<i>General Manager</i>
4	Ny. Devi Umur 38 Pengalaman kerja 4 tahun	<i>Operasional Manager (MID MANGEMENT)</i>
5	Ny. Endah Umur 25 Pengalaman kerja 3 tahun	<i>STAFF Accounting</i>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja non fisik di PT. Kediri Surya Nusantara. Untuk itu, penulis menggunakan panduan wawancara dengan berpedoman pada pendapat (Wursanto, 2009) yang menggunakan indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari: 1) Pengawasan, 2) Suasana kerja, 3) Imbalan.

Selanjutnya, dari hasil wawancara akan dilakukan Uji Keabsahan Data. Keabsahan data mengacu pada keabsahan (cross check) atau objektivitas, dengan memastikan bahwa data yang diterima tidak dipengaruhi oleh pihak lain. Menurut penelitian dari (Ahmadi, 2014; Sugiyono, 2015; Wijaya, 2018) menjelaskan bahwa pengecekan keabsahan data hasil penelitian dilakukan dengan cara: 1) Perpanjangan pengamatan, 2) Triangulasi.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Kediri Surya Nusantara (PT KSN) berdiri pada tahun 2015 sebagai anak perusahaan PT Kediri Matahari Corn Mills (1980). Bertekad untuk meningkatkan kualitas dan keandalan beras dan komoditas lainnya di Indonesia, PT KSN memfokuskan distribusi kami langsung ke bisnis dan pengguna akhir. Saat ini kami memperluas di Minyak Goreng Bekas (UCO). Mengubah pelanggan kami menjadi pemasok kami memberi PT KSN keuntungan dalam memiliki produk berkualitas.

Hasil Penelitian

Dari hasil wawancara dengan informan penelitian, maka diperoleh gambaran umum kondisi lingkungan kerja non fisik di PT. Kediri Surya Nusantara sebagai berikut:



Gambar 1. Wawancara dengan Tn.Rivaldo PT. KSN

a) Pengawasan

Pada variabel ini berisi sejumlah pertanyaan informasi tentang bagaimana pengawasan yang ada di PT.KSN. Pada bagian ini pertanyaan yang diajukan terkait: 1. Sistem Pengawasan, 2. Periode Pengawasan.

Dari hasil wawancara dengan informan terkait sub variabel sistem pengawasan dinyatakan sebagai berikut:

*“Kalau pengawasan saya rasa **tidak ada pengawasan yang terlalu extreme** atau pengawasan, saya lebih mengedepankan **tanggung jawab** terhadap karyawan. Jadi saya tidak perlu untuk melakukan pengawasan yang intens, jadi mereka saya latih untuk bertanggungjawab, hanya itu. Jadi ukuran saya hanya hasil kerja, bukan pengawasan yang mendetail. Asal disiplin dengan peraturan, saya kira sudah cukup, lagipula disini kan ada juga cctv.” (Tn. Rivaldo)*

Dari hasil wawancara serta triangulasi sumber tampak bahwa sistem pengawasan dilihat dari sistem pengawasan yang ada di CV. Pusaka Jaya adalah **tidak terlalu ketat, fleksibel**, perusahaan mengedepankan **tanggungjawab karyawannya dan CCTV**. Sistem pengawasan dilakukan oleh mandor untuk memantau pekerjaan tiap karyawan.

Dari hasil wawancara dengan informan terkait sub variabel periode pengawasan dinyatakan sebagai berikut:

“Seperti yang sudah saya bilang tadi, untuk pengawasan disini tidak terlalu extreme karena dibantu juga oleh cctv, sehingga pengawasan perusahaan dilakukan secara berkala setiap seminggu sekali oleh pimpinan perusahaan.” (Tn.Rivaldo)

“Selain itu ada juga pengawasan bagi pekerja lapangan oleh mandor, itu dilakukan setiap hari mba. Supaya kita tahu proyek yang dilaksanakan sudah sesuai atau tidak.” (Tn.Albert)

Dari hasil wawancara dan triangulasi sumber tampak bahwa sistem pengawasan dilihat dari periode pengawasan yang ada di PT.KSN dilakukan **secara berkala**, bisa harian, mingguan dan juga bulanan. Pimpinan perusahaan melakukan tinjauan mingguan atau bulanan terhadap perusahaan untuk memastikan bahwa pekerjaan proyek selaras dengan rencana sebelumnya dan mengidentifikasi kesenjangan yang belum diatasi.

b) Suasana Kerja

Variabel ini mencakup beberapa pertanyaan yang berfungsi untuk mendapatkan informasi tentang suasana kerja yang ada di PT. KSN. Pada bagian ini pertanyaan yang diajukan terkait : 1. Kondisi, 2. Kenyamanan.

Dari hasil wawancara dengan informan terkait sub variabel kondisi lingkungan kerja dinyatakan sebagai berikut:

*“Saya rasa kalau **saya sendiri nyaman**, tapi tidak tau karyawan itu kan tergantung hatinya masing-masing, saya tidak bisa, tapi kalau saya lihat mereka tidak ada masalah.” (Tn.Rivaldo)*

*“**Enak mba** dikarenakan di CV. Pusaka Jaya ini kan tidak ada terlalu tekanan, cuma kalau ada pekerjaan saja dipanggil sama bosnya ke reuangnya.” (Tn. Albert)*

*“Sangat **nyaman** karena kebutuhan dan fasilitas proyek sudah memenuhi.” (Ny. Devi)*

*“**Enak, karena tidak terlalu dikekang.**” (Ny. Endah)*

Dari hasil wawancara dan triangulasi sumber tampak bahwa suasana kerja dilihat dari kondisi yang ada di PT. KSN adalah enak dan **nyaman** karena tempat kerja dan personilnya **tidak terlalu dikekang** dan tertekan dengan suasana kerja tersebut.

Demikian juga hasil wawancara dengan informan terkait sub variabel kenyamanan, dinyatakan sebagai berikut:

*“**Nah itu saya kira mereka nyamanlah**, kalau misalkan mereka tidak nyaman mungkin ya risen atau apa, saya juga open. Artinya saya bebas sih, memang akses yang saya pake dari awal itu memang akses bebas bertanggungjawab. Dalam artian saya tidak mengikat mereka dengan waktu, mengikat mereka dengan target. Tapi tanggungjawab, target ada sih ketika pekerjaan itu harus selesai ya memang harus selesai.” (Tn.Rivaldo)*

*“**Nyaman mba, kan karena saya bilang tadikan cuma tidak ada tekanan aja**, ya dibuat nyaman ajalah mas.” (Tn.Ardyanto)*

*“**Sejauh ini nyaman mba**, seperti jawaban saya sebelumnya dari segi **tempatny**a dan hubungan antar personilnya.” (Tn.Albert)*

*“**Nyaman karena tidak lagi bingung mencari fasilitas pada karyawan.**” (Ny. Devi)*

*“**Nyaman, tetapi pekerjaan harus sesuai tepat waktu.**” (Ny. Endah)*

Dari hasil wawancara dan triangulasi sumber tampak bahwa suasana kerja dilihat dari kenyamanan yang ada di PT. KSN adalah perusahaan membuat **nyaman** karyawan, dengan tidak ada tekanan dan pengawasan yang begitu berat. Tetapi karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

c) Imbalan

Variabel ini mencakup beberapa pertanyaan yang berfungsi untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana imbalan di PT.KSN pada bagian ini pertanyaan yang diajukan terkait: 1. Gaji, 2. Kesesuaian gaji atau upah.

Dari hasil wawancara dengan informan terkait sub variabel gaji dinyatakan sebagai berikut:

*“Ya kalo ngomong **upah saya rasa semua tergantung dengan kemampuan**, jadi kita tidak bisa cukup atau tidak. Menurut saya kemampuan untuk menggaji mereka sebesar itu dan **menurut saya itu sudah harga yang wajar menurut pada umumnya**. Karena saya juga ada asosiasi perusahaan jasa konstruksi dan kita saling tukar informasi tentang penggajian karyawan, dan saya kira wajar.” (Tn.Rivaldo)*

*“Kalo menurut saya **sih standart mas, karena kan sesuai dengan pekerjaan saya.**” (Tn.Ardyanto)*

*“Upah yang saya terima ini cukup dan **layak.**” (Ny.Endah)*

*“Untuk gaji sendiri pekerja lapangan seperti saya **sistem mingguan.**” (Tn.Albert)*

*“Masalah upah yang saya terima **sistem mingguan.**” (Ny.Devi)*

Dari hasil wawancara dan triangulasi sumber tampak bahwa imbalan dilihat dari gaji yang ada di PT. KSN adalah **sudah layak dan sesuai** pekerjaan setiap karyawan di perusahaan, dan sistem untuk pemberian upah untuk pekerja lapangan dilakukan mingguan.

Demikian juga hasil wawancara dengan informan terkait sub variabel kesesuaian gaji dan upah, hasilnya tampak sebagai berikut:

“Ya standart kami yang berlaku ya itu tadi, kami punya asosiasi di jasa konstruksi, kami saling bertukar pikiran antara pengusaha jasa konstruksi satu dengan yang lainnya. Berapa standart gaji yang pantas buat mereka-mereka. Nah menurut saya, saya masih memberikan lebih dari pada mereka-mereka member gaji pada karyawannya.” (Tn.Rivaldo)

“Kalo dibandingkan sama teman saya, sama sih mas katanya, cuma nilainya ya segitu.” (Tn.Albert)

“Sudah memenuhi standart.” (Tn.Ardyanto)

“Menurut saya sudah sesuai standart, terkadang juga ada uang makan.” (Ny.Devi)

“Sudah sesuai, terkadang dapat uang lemburan.” (Ny.Endah)

Dari hasil wawancara dan triangulasi sumber tampak bahwa imbalan yang ada di PT. KSN adalah sudah memenuhi **standart** yang berlaku, terkadang karyawan juga mendapatkan uang makan atau uang lemburan dari perusahaan.

Pembahasan

Dari hasil wawancara secara mendalam dengan para informan di PT.KSN. Tampak bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. KSN dilihat dari Sistem pengawasan adalah Fleksibel dan tidak ada spesifikasi tertulis dari perusahaan. Perusahaan mengutamakan tanggung jawab karyawannya. Selain itu, pengawasan harian terhadap pekerja di lokasi dilakukan oleh mandor, dan pimpinan perusahaan mengevaluasi setiap minggu proyek yang dioperasikan untuk memastikan apakah proyek tersebut sudah sesuai atau tidak. Kondisi Suasana Kerja di PT. KSN nyaman dengan staff atau pekerja yang ramah. Pekerjaannya tidak terlalu membatasi, namun harus diselesaikan tepat waktu. Fasilitas mencakup semua yang diperlukan untuk bekerja, termasuk internet, perlengkapan kantor dan peralatan terkait lainnya.

Pemberian imbalan di PT. KSN layak dan sesuai pekerjaan setiap karyawan di perusahaan. Pemberian upah sesuai standart yang berlaku di asosiasi jasa konstruksi. Sistem pemberian upah dilakukan setiap minggu untuk pekerja lapangan dan bulanan untuk pekerja kantor. Karyawan juga mendapatkan uang makan dan uang lembur ketika melebihi jam kerja di kantor.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian lingkungan tentang gambaran kondisi lingkungan kerja non fisik dilihat dari sistem pengawasan adalah bersifat fleksibel dan peraturan tertulis belum ditetapkan perusahaan, namun tanggung jawab karyawan tetap diutamakan oleh perusahaan. Pekerja di lokasi diawasi oleh mandor setiap hari, dan operasi dievaluasi seminggu sekali oleh pimpinan perusahaan untuk menentukan apakah kemajuan proyek yang dilaksanakan sudah sesuai. Di PT.KSN suasana kerja menyenangkan karena karyawannya ramah, dan pekerjaannya tidak terlalu membatasi namun harus diselesaikan tepat waktu. Fasilitas yang ada dilengkapi dengan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti internet, peralatan kantor, dan perlengkapan kerja. Imbalan di PT.KSN ditentukan oleh pekerjaan yang dilakukan pada masing-masing pegawai perusahaan dan pemberian upah sesuai standar yang berlaku dari Asosiasi Jasa Konstruksi. Sistem pemberian upah dilakukan setiap minggu untuk pekerja lapangan dan bulanan untuk pekerja kantor. Karyawan juga mendapatkan uang makan dan uang lembur ketika melebihi jam kerja di kantor. Perlakuan di PT.KSN bersifat adil dan berbeda-beda sesuai tugas setiap karyawan. Karyawan tidak terlalu dikekang, namun harus menunjukkan komitmen mereka dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan, maka harus diselesaikan. Hasil penelitian menyatakan bahwa keamanan di PT. KSN

menunjukkan bahwa karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, sebab tidak ada gangguan atau masalah dari pihak manapun. Perusahaan juga sampai saat ini belum pernah melakukan kesalahan atas pekerjaan, jadi tidak ada denda atau *punishment*. Perusahaan memiliki rasa percaya yang kuat pada pekerjaannya dan tidak menimbulkan rasa curiga, sehingga hubungan antar karyawan di PT.KSN terjalin dengan baik dan harmonis. Jika karyawan mendapati suatu masalah pekerjaan sulit, pimpinan menyarankan solusinya. Pimpinan dan karyawan juga saling membantu satu sama lain, sehingga terciptanya rasa kekeluargaan.

Saran pada penelitian ini yaitu 1) Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik dan kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam hal hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan lain sebagainya 2) Perusahaan menerapkan hubungan dengan rasa kekeluargaan yang kuat, agar bisa menjalin rasa keterbukaan antar karyawan di PT.KSN. Sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan 3) Membuat peraturan yang tertulis agar karyawan mematuhi peraturan tersebut 4) Untuk peneliti yang akan meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik bisa menggunakan indikator yang lain yang belum digunakan peneliti ini. Antara lain (Cintia, E., & Gilang, 2016), (Nuraeni, A.R & Azizah, 2021) dan 5) Untuk peneliti yang akan meneliti Di PT.KSN dapat menggunakan variabel selain lingkungan kerja non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- A., S. (2013). Pengantar Manajemen Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ahmadi, R. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Azharuddin, Rakka Aditnya, M. D. M. dan Y. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 72, No. 2, *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *EProceedings of Management*, 3(1).
- Creswell, J.W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, Ad Mixed Methode Fifth Edition*. Sage Publications.
- Mas'ud, F. (2009). *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: UNDIP.
- Noorainy, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*.
- Nuraeni, A.R & Azizah, S. N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan Adversity Quotient Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Marketing HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen)*.
- Sugiarto, E. (2015). Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*.
- Wijaya, T. (2018). Manajemen Kualitas Jasa. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Indeks.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*.