



Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan Perusahaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta

Hilma Harmen¹, Bintang Emeli Siahaan², Jonathan Delvinosa Gultom³, Ketrin Hivisini Simbolon⁴, Marta^{5*}, Raissa Nazswa Indira⁶, Zizi Zalianty⁷

¹⁻⁷Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: martasinaga191@gmail.com⁵

Abstract. This research aims to analyze the implementation of improving the quality of the work environment on employee satisfaction and performance at PT Madu Baru Yogyakarta. Fluctuations in employee satisfaction and performance influenced by less-than-optimal working conditions, such as noise, waste odors, uneven room temperature, and untidy workspace arrangement. The research method used is qualitative with a literature study approach thru the analysis of various relevant journals and books. The research results indicate that the work environment, both physical (lighting, cleanliness, air circulation, safety) and non-physical (interpersonal relationships and communication), positively influences increased employee satisfaction. This satisfaction serves as an important factor driving motivation, loyalty, and improved performance. Therefore, improving the quality of the work environment needs to be done thru strategic steps, such as spatial layout improvements, temperature and noise control, increased cleanliness, and building open communication and creating harmonious working relationships among employees. These efforts are expected to create a comfortable and productive work environment, thus supporting employee satisfaction while also sustainably strengthening company performance.

Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; Loyalty; Motivation; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi peningkatan kualitas lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta. Fluktuasi kepuasan dan kinerja karyawan yang dipengaruhi kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, seperti kebisingan, bau limbah, suhu ruang yang tidak merata, serta penataan ruang kerja yang kurang rapi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi literatur melalui analisis berbagai jurnal dan buku terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik lingkungan fisik (pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, keamanan) maupun lingkungan non-fisik (hubungan interpersonal dan komunikasi), berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Kepuasan tersebut berperan sebagai faktor penting yang mendorong motivasi, loyalitas, serta peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu dilakukan melalui langkah-langkah strategis, seperti perbaikan tata ruang, pengendalian suhu dan kebisingan, peningkatan kebersihan, serta membangun komunikasi yang terbuka dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, sehingga mendukung kepuasan karyawan sekaligus memperkuat kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Loyalitas; Motivasi.

1. PENDAHULUAN

PT. Madu Baru adalah pabrik gula yang didirikan pada tahun 1955 dan merupakan satu-satunya pabrik gula di Desa Padokan, Desa Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT Madu Baru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tebu dengan produk utama berupa gula dan spiritus (Ardhany et al., 2024). Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung program pengadaan pangan nasional, khususnya produksi gula pasir. PT Madu Baru merupakan perusahaan padat karya yang mempekerjakan banyak tenaga kerja lokal dari wilayah setempat. Keberadaan

perusahaan ini tidak hanya berkontribusi dalam penyediaan kebutuhan gula nasional, namun juga menjadi sumber penghasilan penting bagi masyarakat sekitar, Madubaru (2024:5).

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kepuasan dan kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2005:84) dalam Endrawan et al., (2021) menegaskan bahwa pegawai yang merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktif dibandingkan mereka yang kurang puas. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai apabila lingkungan kerja mendukung dan terciptanya rasa puas dalam bekerja. (Hanafi & Yohana, 2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, yang memberikan dukungan dan kenyamanan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan antusiasme kerja, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja terus dijaga dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan temuan awal dan data historis, PT Madu Baru menghadapi tantangan berupa fluktuasi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan, yang salah satunya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang belum optimal (Rofik, 2022). Lingkungan kerja di PT. Madu Baru ternyata belum mendukung untuk bekerja dengan nyaman, hal itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang kurang tertata dengan baik di sekitar tempat kerja karyawan (Rofik, 2022). Kurangnya pembatas disetiap ruang kerja sehingga membatasi gerak karyawan (Indriati et al., 2024). Suhu udara yang berbeda di setiap kantor, ada yang menggunakan AC ada yang tidak. Pada kantor yang tidak menggunakan AC udara sangat terasa panas, dan jika pada saat produksi berlangsung menyebabkan gangguan suara bising yang berasal dari pabrik, serta bau yang tidak sedap yang dihasilkan dari limbah pabrik (Rofik, 2022; Indriati et al., 2024).

Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi peningkatan kualitas lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta, penelitian ini menitikberatkan pada penilaian berbagai elemen lingkungan kerja yang diperbaiki oleh perusahaan dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kesejahteraan dan performa karyawan secara menyeluruh. Penelitian ini memiliki peranan penting untuk membantu memahami bagaimana perbaikan kualitas lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui hubungan tersebut, perusahaan

dapat mengambil langkah strategis untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung sehingga meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai. Mangkunegara (2005:67) dalam Endrawan, Apriani, dan Nurlaela (2021) menegaskan bahwa pegawai yang merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktif dibandingkan mereka yang kurang puas. Hal ini dipertegas oleh Sinambela (2012:74) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mendorong individu untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan sikap, emosi, dan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Sunarta (2019), mengutip Robbins dan Judge (2013:222) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan.

Locke (1969) dalam Sunarta (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi aspek afektif, kognitif, dan perilaku. Dimensi afektif mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, sedangkan aspek kognitif berkaitan dengan apa yang dirasakan, dipersepsikan, dan dipikirkan individu mengenai pekerjaannya. Menurut Sunarta (2019), kepuasan kerja, bila ditinjau dari perilaku sosial, dipengaruhi oleh faktor eksternal organisasi maupun faktor internal individu seperti aspek kognitif dan emosional. Berdasarkan teori Dua Faktor Herzberg (1959, dikutip dalam Andjarwati, 2015), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua kategori utama: faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator, yang bersifat intrinsik, mencakup prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, faktor higiene, yang merupakan faktor ekstrinsik, berkaitan dengan aspek lingkungan kerja seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal dengan atasan, serta komunikasi dan penghargaan. Nabawi (2019) juga menekankan bahwa pengakuan atas kinerja individu dan komunikasi yang efektif di antara tim dapat memperkuat perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Teori Dua Faktor Herzberg (1959, dikutip dalam Andjarwati, 2015). Elemen-elemen seperti kebisingan, bau, dan suhu yang tidak nyaman termasuk dalam kategori faktor higiene. Menurut Herzberg, ketika faktor-faktor higiene ini tidak terpenuhi dengan baik, karyawan akan

mengalami ketidakpuasan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan semua elemen ini dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:157) dalam Nasution (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu. Hasibuan (2016, dalam Rofik 2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk kontribusi tenaga, pikiran, dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan maupun menghasilkan barang dan jasa, yang pada akhirnya memperoleh imbalan tertentu. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, baik secara perorangan maupun dalam kelompok.

Kinerja karyawan pada dasarnya tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup perilaku dalam proses pelaksanaan tugas. Amir (2015, dalam Danisa & Komari, 2023) menekankan bahwa kinerja lebih menitikberatkan pada perilaku yang menunjukkan pentingnya proses dalam menyelesaikan pekerjaan daripada sekadar hasil akhir. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015, dikutip dalam Lestary & Harmon, 2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu kualitas serta kemampuan individu yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, motivasi, sikap, dan kondisi fisik; tersedianya sarana pendukung berupa lingkungan kerja dan kesejahteraan; serta supra sarana yang mencakup kebijakan pemerintah maupun hubungan industrial dengan manajemen (Lestary & Harmon, 2017). Sementara itu, Edison (2016:190) mendefinisikan kinerja sebagai output dari suatu proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan diukur dalam kurun waktu tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di antaranya adalah kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, tingkat kompensasi, disiplin, stres kerja, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai cerminan perilaku dan hasil kerja karyawan yang terbentuk dari interaksi berbagai aspek individu maupun organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013:70-71) dikutip dalam Rofik (2022), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi tempat kerja yang menyediakan fasilitas dan suasana tertentu, yang berperan penting dalam mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal guna mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sedarmayanti (2017:25) dalam Danisa & Komari (2023) mengklasifikasikan lingkungan kerja ke dalam dua kategori utama, yaitu fisik dan non-fisik.

Lingkungan kerja fisik

Lingkungan Kerja ini mencakup segala kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi lagi menjadi lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti meja, kursi, pusat kerja, dan fasilitas kerja lainnya dan Lingkungan perantara, yakni kondisi sekitar yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan, misalnya pencahayaan, kebisingan, suhu, sirkulasi udara, kelembaban, getaran mekanis, maupun bau tidak sedap.

Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan ini berkaitan dengan kondisi sosial dan hubungan antarindividu dalam organisasi. Aspek non-fisik meliputi interaksi antara pimpinan, bawahan, maupun rekan sejawat, yang berperan dalam membangun suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, serta pengendalian diri di lingkungan kerja. Unsur-unsur non-fisik mencakup:

- a. Faktor sosial, seperti latar belakang keluarga, status, jumlah anggota keluarga, hingga tingkat kesejahteraan.
- b. Status sosial, di mana semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin besar pula otoritas dalam pengambilan Keputusan.
- c. Hubungan industrial, yaitu relasi kerja antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan.
- d. Sistem informasi, yang berfungsi memperlancar arus komunikasi dan koordinasi, sehingga aktivitas organisasi lebih efisien.

Mangkunegara (2013, dalam Lestary dan Harmon, 2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis, serta aturan yang berlaku, yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan pencapaian produktivitas. Sejalan dengan itu, Heizer dan Render (2015) menegaskan bahwa kondisi lingkungan fisik tempat bekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Menurut Isyandi (2004:45) dikutip dalam Rofik (2022), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, meliputi faktor seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebersihan, serta ketersediaan peralatan kerja yang memadai.

Menurut Sedarmayanti (2009:21-22) dikutip dalam Dinar dan Nurul (2021) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/Cahaya

Penerangan mengacu pada sejauh mana sinar yang masuk ke ruang kerja karyawan cukup memadai. Penerangan yang ideal haruslah seimbang, tidak terlalu terang maupun terlalu gelap. Dengan sistem pencahayaan yang baik, diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih teliti, sehingga kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan.

b. Pertukaran Udara

Suhu yang terlalu panas dapat mengurangi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kesalahan dalam proses produksi.

c. Kebisingan

Karyawan memerlukan suasana yang mendukung konsentrasi saat bekerja. Suara bising dari dalam maupun luar ruangan dapat mengganggu fokus karyawan.

d. Kebersihan

Kebersihan lingkungan sekitar dapat mempengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih, tanpa sampah, dan bebas bau tidak sedap dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

e. Keamanan Kerja

Aspek keamanan kerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang aman akan memberikan rasa tenang bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

f. Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat dicapai melalui penggunaan warna yang harmonis di sekitar ruang kerja. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai juga berkontribusi positif, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Afandi (2018:66–67) dalam Dinar dan Nurul, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja juga terdiri dari aspek fisik dan psikis. Aspek fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan meliputi:

- a. Perencanaan ruang kerja, mencakup tata letak serta penempatan peralatan kerja yang memadai.
- b. Rancangan pekerjaan, termasuk metode maupun peralatan kerja yang sesuai dengan tugas.
- c. Kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan.

- d. Tingkat privasi, baik visual maupun akustik, yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu agar karyawan tetap fokus.

Selain aspek fisik, kondisi psikologis di tempat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor psikis tersebut mencakup

- a. Beban kerja berlebihan, yang dapat menimbulkan tekanan dan stress
- b. Pengawasan yang kurang memadai, sehingga mengurangi stabilitas dan umpan balik kerja
- c. Frustrasi, akibat ketidaksesuaian harapan perusahaan dengan karyawan
- d. Perubahan organisasi atau isi pekerjaan, termasuk perubahan kepemimpinan
- e. Perselisihan antarindividu atau kelompok, yang berpotensi menimbulkan konflik, meskipun kadang dapat memunculkan persaingan positif.

Aspek-aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan kenyamanan, konsentrasi, dan motivasi kerja karyawan. Kualitas kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan keduanya juga dapat berpengaruh secara bersama-sama.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan fokus pada studi literatur untuk memahami lebih dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di PT Madubaru, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta., yang bertujuan untuk menjelaskan dengan jelas tentang hal-hal yang memengaruhi hasil dari variabel yang diteliti. Proses penelitian dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber bacaan, termasuk artikel jurnal online yang diakses lewat platform seperti Google Scholar. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan referensi dari buku-buku yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti.

Metode ini dikenal sebagai studi kepustakaan. H. Ali & Limakrisna (2013), menyatakan bahwa studi kepustakaan adalah jenis penelitian yang menilai, mengkritik, dan menganalisis informasi, ide, atau kesimpulan yang ada dalam karya ilmiah. Penelitian ini juga berusaha memberi sumbangan dalam teori dan metode pada topik yang dibahas. Namun, penelitian ini belum mengumpulkan data terbaru dengan cara kuantitatif, seperti survei yang dilakukan di tempat tertentu. Jadi, seluruh kegiatan ini sepenuhnya bergantung pada analisis dari sumber-sumber bacaan yang tersedia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Lingkungan kerja yang berkualitas berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja bukan hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga proses pelaksanaan tugas sehari-hari yang dipengaruhi oleh kenyamanan dan keamanan kerja. Hasibuan (2016) dan Edison (2016) menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, perbaikan lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan harus dilakukan secara terpadu guna memperkuat motivasi dan mengoptimalkan potensi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja menjadi mediator penting antara lingkungan kerja yang baik dan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi kerja mereka, termasuk fasilitas, hubungan kerja, dan pengakuan dari perusahaan, cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Mangkunegara, 2005; Sinambela, 2012). Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman berpotensi menurunkan kepuasan, sehingga berdampak negatif pada kinerja. Namun, apabila kualitas lingkungan berhasil ditingkatkan, kepuasan karyawan juga akan meningkat, yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepuasan kerja bukan hanya memperbaiki hasil produksi, tetapi juga mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan serta meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Pembahasan

Berdasarkan kajian dan data yang diperoleh, peningkatan kualitas lingkungan kerja di PT Madu Baru memiliki dampak positif yang nyata terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik seperti pencahayaan yang memadai, kebersihan ruang kerja, sirkulasi udara yang baik, serta aspek keamanan mampu meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain aspek fisik, kondisi non-fisik seperti hubungan antar karyawan yang harmonis dan komunikasi yang efektif juga berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif.

Peningkatan kepuasan kerja menjadi kunci yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja yang berkualitas dan perbaikan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerjanya menunjukkan motivasi yang lebih tinggi serta loyalitas yang meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya

mendukung kenyamanan, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kerja di PT Madu Baru.

Peranan Kualitas Lingkungan Perusahaan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Kualitas lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat vital dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi kerja mereka, termasuk fasilitas, hubungan kerja, dan pengakuan dari perusahaan, cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Mangkunegara, 2005; Sinambela, 2012). Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman berpotensi menurunkan kepuasan, sehingga berdampak negatif pada kinerja. Pada PT Madu Baru Bantul, meskipun sudah ada beberapa upaya peningkatan fasilitas fisik, seperti perbaikan pencahayaan dan kebersihan, permasalahan seperti suhu ruang yang tidak merata dan gangguan suara bising masih menjadi kendala yang mengganggu kenyamanan kerja. Studi teoretis menunjukkan bahwa ketidaknyamanan semacam ini dapat menurunkan tingkat kepuasan karena karyawan merasa lingkungan tidak mendukung terhadap kesejahteraan mereka (Sedarmayanti, 2013; Mangkunegara, 2005). Implementasi peningkatan kualitas lingkungan kerja di PT Madu Baru memiliki peranan krusial dalam menstabilkan kepuasan kerja karyawan yang sebelumnya mengalami fluktuasi. Seperti yang diidentifikasi dalam masalah awal, kondisi lingkungan kerja yang belum optimal—seperti kebisingan dari pabrik, bau limbah, suhu ruangan yang tidak merata, dan penataan ruang kerja yang berantakan—telah menjadi sumber ketidaknyamanan yang signifikan. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, perusahaan berusaha menghilangkan sumber-sumber ketidakpuasan. Ketika kebisingan berkurang, bau limbah tidak lagi mengganggu, dan suhu ruangan menjadi lebih stabil, karyawan tidak lagi memiliki alasan fundamental untuk merasa tidak puas dengan lingkungan fisiknya.

Implementasi peningkatan kualitas lingkungan kerja yang menyeluruh perlu difokuskan tidak hanya pada aspek fisik, tetapi juga pada hubungan interpersonal dan komunikasi antar karyawan untuk meningkatkan kepuasan secara holistik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperluas penerapan prinsip ergonomi dan manajemen lingkungan kerja yang komprehensif yang tidak hanya memperhatikan aspek fisik, tetapi juga psikologis, seperti membangun komunikasi efektif dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan tingkat kepuasan karyawan dapat meningkat secara signifikan, yang berkontribusi pada produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Peranan Kualitas Lingkungan Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang berkualitas berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja bukan hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga proses pelaksanaan tugas sehari-hari yang dipengaruhi oleh kenyamanan dan keamanan kerja. Pada PT Madu Baru, masalah seperti kebisingan dan bau limbah pabrik secara signifikan dapat mengganggu konsentrasi, sehingga menurunkan efisiensi kerja dan kualitas output. Hasibuan (2016) dan Edison (2016) menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, perbaikan lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan harus dilakukan secara terpadu guna memperkuat motivasi dan mengoptimalkan potensi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Peningkatan kualitas lingkungan kerja di PT Madu Baru yang dapat diimplementasi untuk perbaikan seperti penataan ruang kerja yang lebih rapi, penggunaan alat pelindung diri (APD) untuk mengurangi efek kebisingan, serta pengaturan suhu ruangan menjadi upaya nyata yang dilakukan perusahaan untuk menunjang produktivitas. Namun, efektivitas implementasi ini perlu terus dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan, mengingat adanya faktor gangguan seperti bau limbah pabrik dan variasi kondisi ruang kerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Teori yang relevan menggarisbawahi bahwa kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada hasil kerja, tetapi pada kenyamanan kondisi kerja yang memungkinkan proses kerja yang efisien dan berkualitas. Oleh sebab itu, komitmen manajemen dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara berkelanjutan sangat diperlukan untuk mempertahankan kinerja optimal.

Peranan Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menjadi mediator penting antara lingkungan kerja yang baik dan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi kerja mereka, termasuk fasilitas, hubungan kerja, dan pengakuan dari perusahaan, cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Mangkunegara, 2005; Sinambela, 2012). Di PT Madu Baru, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman berpotensi menurunkan kepuasan, sehingga berdampak negatif pada kinerja. Namun, apabila kualitas lingkungan berhasil ditingkatkan, kepuasan karyawan juga akan meningkat, yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepuasan kerja bukan hanya memperbaiki hasil produksi, tetapi juga mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan serta meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Pengimplementasian peningkatan kualitas lingkungan kerja yang berfokus pada kepuasan kerja karyawan di PT Madu Baru menjadi langkah strategis untuk mendongkrak kinerja. Mangkunegara (2005:84) dalam Endrawan et al., (2021) yang secara tegas menyatakan bahwa pegawai yang merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ketika lingkungan kerja di PT Madu Baru diperbaiki baik fisik maupun non-fisik misalnya, dengan mengatasi masalah kebisingan dan suhu karyawan melakukan penilaian kognitif terhadap pekerjaan mereka. Sistem penghargaan, pengakuan prestasi, serta peningkatan sarana dan prasarana kerja berkontribusi pada peningkatan rasa puas karyawan terhadap perusahaan. Tingkat kepuasan yang tinggi bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, yang kemudian memengaruhi peningkatan kualitas output dan loyalitas kerja. Mereka menilai bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penilaian positif ini kemudian memicu respon afektif , yaitu perasaan senang, puas, dan dihargai, sesuai dengan dimensi kepuasan kerja

Perasaan puas ini inilah yang kemudian menjadi pendorong motivasi intrinsik. Karyawan yang puas tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga karena mereka memiliki ikatan emosional yang positif dengan tempat kerja mereka. Mereka merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik sebagai bentuk timbal balik atas perhatian yang diberikan perusahaan. Seperti ditegaskan oleh Sinambela (2012:74), kepuasan kerja mendorong individu untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan demikian, alurnya menjadi jelas: (1) Perbaikan lingkungan kerja menghilangkan ketidaknyamanan, (2) Hal ini memicu penilaian positif dan perasaan puas pada karyawan, (3) Rasa puas ini meningkatkan motivasi dan loyalitas, yang pada gilirannya (4) Mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kerja (kinerja). Tanpa melalui proses psikologis ini, perbaikan fisik semata mungkin tidak akan menghasilkan dampak kinerja yang signifikan dan berkelanjutan.

Pendekatan manajerial yang mengedepankan hubungan kerja yang positif dan dukungan manajemen diyakini menjadi faktor kunci dalam memperkuat tautan antara kepuasan dan kinerja. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, dipadukan dengan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan, peningkatan kinerja di PT Madu Baru dapat tercapai secara nyata dan berkelanjutan.

Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan terhadap Kepuasan dan Kinerja PT Madu Baru

Peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan fondasi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan melalui integrasi dimensi fisik (pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan) dan non-fisik (komunikasi, hubungan interpersonal) yang saling terkait (Sedarmayanti, 2017; Mangkunegara, 2005). Pada PT Madu Baru Bantul, meskipun sudah ada beberapa upaya peningkatan fasilitas fisik, seperti perbaikan pencahayaan dan kebersihan, permasalahan seperti suhu ruang yang tidak merata dan gangguan suara bising masih menjadi kendala yang mengganggu kenyamanan kerja (Rofik, 2022; Indriati et al., 2024). Studi teoritis menunjukkan bahwa ketidaknyamanan semacam ini dapat menurunkan tingkat kepuasan karena karyawan merasa lingkungan tidak mendukung terhadap kesejahteraan mereka (Sedarmayanti, 2013; Mangkunegara, 2005). Di PT Madu Baru, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman berpotensi menurunkan kepuasan, sehingga berdampak negatif pada kinerja. Namun, apabila kualitas lingkungan berhasil ditingkatkan melalui solusi terukur seperti pemasangan peredam suara di area mesin (Sedarmayanti, 2017), normalisasi suhu ruang dengan AC dan exhaust fan (Hanafi & Yohana, 2017), instalasi sistem pengolahan limbah untuk mengatasi bau (Isyandi, 2004), serta penataan ulang ruang kerja dengan partisi (Afandi, 2018), kepuasan karyawan juga akan meningkat, yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja.

Secara komprehensif, implementasi peningkatan kualitas lingkungan kerja di PT Madu Baru dapat dianalisis sebagai pendekatan sistematis yang mengintegrasikan dimensi fisik dan non-fisik, sebagaimana diklasifikasikan oleh Sedarmayanti (2017:25). Pada dimensi fisik, implementasi secara langsung menjawab tantangan yang ada. Masalah kebisingan dan bau limbah diatasi dengan solusi teknis seperti pemasangan peredam suara dan sistem pengolahan limbah yang lebih baik. Tindakan ini secara teoritis bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan sehat, menghilangkan distraksi eksternal yang dapat menguras energi mental karyawan. Sementara itu, penataan ruang kerja yang lebih rapi dan penambahan partisi (pembatas) merupakan solusi langsung atas masalah kurangnya pembatas dan "file-file yang kurang tertata. Menurut Afandi (2018:66–67), perencanaan ruang kerja yang memadai dan tingkat privasi yang cukup adalah aspek fisik fundamental yang memengaruhi konsentrasi dan efisiensi kerja. Dengan demikian, implementasi di bidang fisik berfungsi untuk mengurangi tekanan eksternal dan mengoptimalkan tempat kerja. Pada dimensi non-fisik, implementasi yang sukses di bidang fisik memiliki dampak psikologis yang signifikan. Mangkunegara (2013, dalam Lestary dan Harmon, 2017) menekankan bahwa lingkungan kerja juga mencakup aspek

psikologis. Ketika perusahaan secara aktif memperbaiki kondisi fisik, hal ini mengirimkan pesan kuat bahwa manajemen peduli dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Pesan ini dapat memperkuat hubungan interpersonal antara karyawan dan perusahaan, serta menciptakan dasar untuk komunikasi yang lebih terbuka. Lingkungan yang nyaman secara fisik juga mengurangi potensi frustrasi dan iritasi, yang merupakan faktor psikis pengganggu kerja menurut Afandi (2018).

Implementasi ini tidak hanya merespons masalah-masalah spesifik yang diidentifikasi di awal penelitian, tetapi juga selaras dengan kerangka teoretis tentang bagaimana lingkungan kerja membentuk pengalaman karyawan. Faktor-faktor fisik seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, kebersihan, serta keamanan menjadi pondasi utama. Disamping itu, hubungan interpersonal yang mendukung dan komunikasi efektif juga memperkuat suasana kerja yang kondusif. Upaya perbaikan harus menyentuh kedua dimensi ini agar hasilnya optimal. Penelitian di PT Madu Baru menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang signifikan akan memperkuat motivasi, meminimalisir gangguan kerja, serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Lestary & Harmon, 2017; Sahara & Kuswinarno, 2024). Dengan meningkatnya kepuasan kerja sebagai efek langsung dari lingkungan kerja yang baik, kinerja karyawan secara nyata mengalami peningkatan, yang berimbang pada pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Secara keseluruhan, implementasi peningkatan kualitas lingkungan kerja di PT Madu Baru memiliki dampak terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Perbaikan aspek pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta penataan ruang kerja yang lebih baik berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Selain itu, perhatian terhadap faktor non-fisik seperti komunikasi efektif dan hubungan kerja yang harmonis turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperluas penerapan prinsip ergonomi dan manajemen lingkungan kerja yang komprehensif yang tidak hanya memperhatikan aspek fisik, tetapi juga psikologis, seperti membangun komunikasi efektif dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Namun, untuk mencapai hasil yang maksimal, perlu adanya evaluasi berkelanjutan dan peningkatan partisipasi karyawan dalam proses perbaikan, sehingga solusi yang diterapkan semakin relevan dan adaptif terhadap kebutuhan nyata pekerja. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu modal utama bagi PT Madu Baru dalam memperkuat kinerja dan mempertahankan kepuasan karyawan secara jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang sangat vital dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai di PT Madu Baru. Unsur-unsur lingkungan fisik seperti pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, kebersihan area kerja, dan juga aspek keamanan telah terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan fokus pegawai saat menjalankan tugas. Selain itu, elemen non-fisik seperti komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai, dan dukungan positif dari atasan ikut berkontribusi untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Kondisi kerja yang optimal ini berdampak langsung pada kepuasan pegawai yang selanjutnya berfungsi sebagai penghubung penting dalam peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa senang dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, motivasi yang kuat, dan produktivitas yang meningkat, sehingga memberikan dampak positif pada keberhasilan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik, adalah strategi yang efektif dan berkelanjutan dalam memperkuat kinerja perusahaan serta menjaga kepuasan pegawai.

Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian, disarankan agar perusahaan lebih fokus dalam meningkatkan standar lingkungan kerja melalui perbaikan baik dalam aspek fisik maupun non-fisik. Untuk aspek fisik, beberapa langkah yang harus diambil meliputi pengaturan ruang kerja yang lebih teratur, perbaikan sistem sirkulasi udara, penyesuaian suhu ruangan agar lebih nyaman, pengurangan suara yang mengganggu, serta menjaga kebersihan area kerja secara berkelanjutan. Di sisi lain, untuk aspek non-fisik, perusahaan perlu membangun komunikasi yang terbuka dan jujur, menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan, serta memperkuat dukungan dari manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian, serta dukungan motivasi agar para pekerja merasa dihargai dan lebih bersemangat. Untuk memastikan keberlanjutan, kondisi lingkungan kerja harus dievaluasi secara berkala dengan melibatkan partisipasi karyawan agar solusi yang diambil benar-benar sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Dari perspektif akademis, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan metode kuantitatif melalui survei di lapangan agar bisa memberikan hasil yang lebih akurat, terukur, dan memperkaya pemahaman tentang hubungan antara kualitas lingkungan kerja, kepuasan, dan performa karyawan. Dengan strategi-strategi tersebut, diharapkan PT Madu Baru dapat meningkatkan efektivitas kerja,

meminimalkan masalah ketenagakerjaan, serta meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Andjarwati, D. (2015). Pengaruh Faktor Motivator dan Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 10-20.

Ardhany, M. F., Fauzan, R., Ramadhan, F., & Nugroho, A. J. (2024). Pengendalian kualitas produk gula: Studi kasus PT Madubaru PG. PS. Madukismo Yogyakarta. *Manufaktur: Publikasi Sub Rumpun Ilmu Keteknikan Industri*, 2(2), 95–107.

Danisa, D., & Komari, N. (2023, Juli). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 6, No. 1, hlm. 989-1001).

Edison, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan*. Bandung: Alfabeta.

Hanafi, M., & Yohana, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 123-132.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

H. Ali, M., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Angganingrum, V. (2024, Oktober). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Madubaru Yogyakarta. Dalam *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 26, No. 4, hlm. 901-907).

Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Madubaru, P. T. (2024). *Laporan Tahunan & Profil Perusahaan PT Madu Baru*. Yogyakarta: PT Madu Baru.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Pulih, R. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.

Rofik, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta. *Jurnal MANISE: Manajemen, Bisnis, dan Ekonomi*, 1(1), 1–10.

Sahara, L. A., & Kuswinarno, M. (2024). Peranan Kualitas Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(4).

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pembinaan, Pengembangan, Pengkajian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.