

## Analisis Lingkungan Kerja Internal pada PT ASDP Indonesia Ferry

Muhammad Ray Gildan<sup>1\*</sup>, Marsofiyati<sup>2</sup>, Ervina Maulida<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi peneliti: [muhammadraygildan@gmail.com](mailto:muhammadraygildan@gmail.com)

**Abstract:** *In the socialization life at PT ASDP Indonesia Ferry every day is inseparable from the influence of the work environment created by individuals and groups, especially in the internal environment and problems that occur in the physical and non-physical environment. The purpose of this study is to analyze and find out how the internal work environment conditions are at PT ASDP Indonesia Ferry in physical and non-physical aspects. The research method used is a qualitative method that is descriptive in nature and data sources obtained by observing or interviewing employees at PT ASDP Indonesia Ferry with primary data collection consisting of pre-research and main research (observation, interviews and documentation). The results of this study are that the Company's internal work environment is still not optimal in supporting employee work, the most important internal work environment is company facilities, besides that the most important thing about the non-physical environment in this company is the work culture where this company adheres to an adhocracy work culture because it is dynamic and creative and psychological well-being.*

**Keywords:** *work environment, physical environment, non-physical environment*

**Abstrak:** Dalam kehidupan sosialisasi di PT ASDP Indonesia Ferry setiap harinya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja yang diciptakan oleh individu dan kelompok khususnya pada lingkungan internal dan permasalahan yang terjadi pada lingkungan fisik dan nonfisik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sekaligus mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja internal pada PT ASDP Indonesia Ferry pada aspek fisik dan nonfisik Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif dan sumber data yang diperoleh dengan mengamati atau mewawancarai karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry dengan pengumpulan data primer yang terdiri dari pra riset dan main riset (observasi, wawancara dan dokumentasi). Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja internal Perusahaan masih belum maksimal dalam menunjang pekerjaan karyawan, lingkungan kerja internal yang paling penting adalah fasilitas perusahaan, selain itu hal yang paling penting dari lingkungan nonfisik pada perusahaan ini adalah budaya kerja yang dimana perusahaan ini menganut budaya kerja adhokrasi dikarenakan bersifat dinamis dan kreatif dan kesejahteraan psikologis.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, lingkungan fisik, lingkungan non fisik

### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan tempat berlangsungnya manajemen organisasi karena hal tersebut perusahaan harus berusaha untuk menciptakan kondisi yang nyaman dan menguntungkan bagi karyawan mereka, dengan di desain khusus oleh manajemen dengan lingkungan kerja yang memprioritaskan potensi kreativitas dan kemampuan mereka. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berupaya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya sesuai visi dan misi perusahaan tersebut.

Menyediakan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa puas dan istimewa, serta membawa hasil yang baik bagi perusahaan. Menurut Marsela & Hartiningtyas (2022) namun hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerja yang ditempatinya kurang baik maka kinerja suatu karyawan pada perusahaan tersebut dapat terpengaruhi oleh lingkungan kerja

tersebut. Lingkungan yang tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri. Sebab karyawan akan kehilangan konsentrasi dan tidak semangat dalam melaksanakan tugasnya bila lingkungan kerjanya tidak kondusif dan tidak nyaman (Mandasari, 2015). Dari beberapa pendapat tersebut dapat secara langsung mempengaruhi banyak aspek pada perusahaan salah satunya yaitu kinerja perusahaan, namun perubahan lingkungan tempat kerja yang akan dilakukan perlu dikaji secara komprehensif agar tidak terlalu membebani keuangan perusahaan.

Pada masa ini kenyamanan kerja menjadi hal utama atas keberlangsungannya pekerja di Indonesia, dilansir dari Suara-ntt.com (2024) Jakarta-Survei yang dirilis oleh International Labour Organization (ILO) 2022 menyebutkan, 63 persen pekerja merasa cemas dan mengalami gangguan mental lantaran tidak nyaman berada di lingkungan kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya pada hasil dari kinerja karyawannya dengan jangka waktu yang cukup lama, lingkungan kerja yang baik dapat menuntut para pekerjanya dengan baik dan efisien dalam melakukan hal pekerjaan.

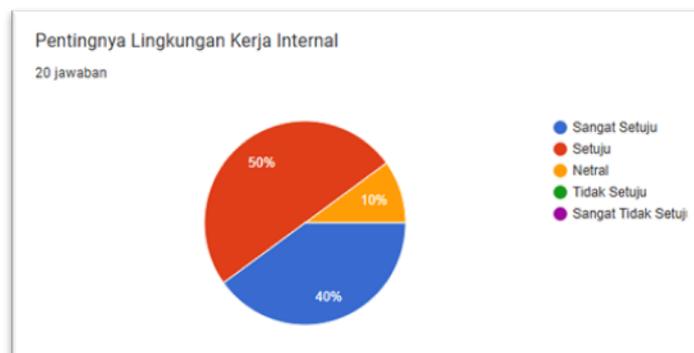
Lingkungan kerja menjadi latar belakang penelitian yang dimana ini termasuk bagian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau manajemen. Meskipun lingkungan kerja sedang tidak melaksanakan kegiatan produksi dalam suatu perusahaan, namun kondisi tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap para pekerjanya ketika mulai melaksanakan proses produksi tersebut (Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 2020).

Pada dasarnya lingkungan ini adalah sebuah kondisi bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu keadaan dari organisasi-organisasi lainnya. Dalam kondisi lingkungan bersama ini adalah bentuk dari sekumpulan fasilitas dan kenyamanan karyawannya yang dijunjung tinggi oleh organisasi/perusahaan. Menurut Penulis pemahaman mengenai lingkungan kerja internal merupakan hal penting bagi setiap manajemen maupun perusahaan yang dapat menumbuhkan dorongan atau semangat kerja dan bahkan menerapkan dampak positif di lingkungan internal kerja. Selain itu, didirikannya perusahaan juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup baik itu pemilik maupun karyawannya.

Disamping itu lingkungan fisik juga sangat berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi sebagai tempat untuk menjalankan aktivitas perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Lingkungan fisik dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi gedung, peralatan kerja, dan sarana prasarana, namun lingkungan non fisik/psikologis juga penting terutama mengacu pada cara operasional, yaitu tindakan organisasi melalui proses pengumpulan sumber daya manusia ditentukan penempatannya menggunakan modal dan peralatan.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis mengambil objek penelitian di PT. ASDP Indonesia Ferry dengan berlatar belakang perusahaan pada bidang BUMN yang bergerak dalam bisnis jasa penyeberangan dan pelabuhan terintegrasi dan tujuan wisata waterfront. Adapun yang menjadi fokus utama sekaligus sebagai alasan pentingnya analisis lingkungan internal adalah upaya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-riset melalui kuesioner pada 20 karyawan dengan menyebarkan melalui whatsapp grup karyawan perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry terkait lingkungan kerja internal perusahaan. Hasil dari pra-riset tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk diagram lingkaran sebagai berikut:



**Gambar 1.** Hasil Pra Riset Pentingnya Lingkungan Kerja Internal

Berdasarkan diagram tersebut pertanyaan “Pentingnya Lingkungan Kerja Internal” dapat dilihat semua karyawan yang mengisi kuisisioner berpendapat bahwa 50% karyawan sangat setuju atas pentingnya lingkungan kerja internal pada perusahaan, 40% lainnya setuju dan 10% netral



**Gambar 2.** Hasil Pra Riset Fasilitas Fisik Perusahaan

Pertanyaan kedua yaitu kelengkapan fasilitas fisik Perusahaan terpenuhi, bisa dilihat pada gambar diagram tersebut 50 persen responden menjawab tidak setuju dengan perolehan

nilai terbanyak, 10 persen dengan sangat setuju, lalu 35 persen menjawab setuju dan 5 persen menjawab netral. Dapat disimpulkan dari pertanyaan tersebut beberapa karyawan belum terpenuhi terkait kelengkapan fasilitas kerjanya dan 5 persen dari total 20 responden menjawab netral.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kamus Merriam Webster kata "lingkungan" dalam bahasa Inggris "*environment*", yang berasal dari preposisi "*environ*" dalam bahasa Perancis Tengah yang berarti "sekitar" Istilah "*Environment*", yang memiliki makna "*The physical, chemical, and biotic condition surrounding an organism.*" Berdasarkan istilah tersebut, lingkungan secara umum dapat diartikan sebagai segala sesuatu di luar individu. Secara umum, lingkungan dapat diartikan sebagai segala sesuatu di luar individu, yang mencakup kondisi fisik dan kelembagaan. Lingkungan yang tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri. Sebab karyawan akan kehilangan konsentrasi dan tidak semangat dalam bekerja bila lingkungan kerjanya tidak kondusif dan tidak nyaman (Widha, 2015). Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Norawati, Yusup, Yunita, & Husein, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja terbagi jadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik di tempat kerja yang bisa berpengaruh terhadap kerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan sesama rekan kerja atau hubungan karyawan dengan atasan dan sebaliknya.

### **Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Pengaruh lingkungan kerja tentu saja sangat berdampak bagi para karyawan/staff yang berkaitan langsung dengan pengaruh lingkungan kerja tersebut. Menurut Afandi, (2018) indikator lingkungan kerja adalah pertama pencahayaan, karena ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, karyawan bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata. Kedua warna, warna ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna

mempengaruhi kondisi mental karyawan. Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan bahagia dan damai. Ketiga udara, faktor udara ini seringkali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara. Keempat suara, untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll. di area khusus, agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas

### **Macam – macam Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Internal

Menurut penelitian Yudiaris (2015) lingkungan internal adalah proses dimana perencanaan strategi mengkaji faktor-faktor internal perusahaan untuk menentukan dimana perusahaan memiliki kelemahan dan kekuatan sehingga dapat mengelola peluang secara efektif dalam menghadapi ancaman yang terdapat dalam lingkungan. Sebelum perusahaan melakukan kegiatan hendaknya mawas diri dalam mengkaji kekuatan dan kelemahan diri sebelum menentukan atau mengubah tujuan dan menggariskan tindakan pencapaian tujuan yang merupakan konsekuensi logis yang perlu ditempuh perusahaan agar lancar dalam operasinya

#### 2. Lingkungan Eksternal

Menurut Yunus (2016) lingkungan eksternal melibatkan pemahaman berbagai faktor di luar perusahaan yang dapat menciptakan peluang bisnis atau bahkan menimbulkan ancaman bagi perusahaan. Analisis lingkungan eksternal berupaya untuk memperjelas permasalahan global perusahaan dari segi bentuk, fungsi, dan hubungan antar bagian. Analisis ini diperlukan untuk perkembangan strategis dan tidak terbatas pada rincian tujuan penggunaan analisis tersebut. Lingkungan eksternal dibagi dua yaitu yang berpengaruh langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan eksternal yang berpengaruh langsung adalah organisasi pesaing, pemasok komunitas lokal, dan konsumen. Sedangkan untuk contoh lingkungan eksternal yang tidak berpengaruh langsung adalah kondisi politik, ekonomi dan sosial (Marhumi, 2018)

### **Lingkungan Kerja Internal**

Pada penelitian Marhumi (2018) yang dimaksud dengan lingkungan internal adalah faktor-faktor di dalam organisasi yang dapat dikendalikan. Sedangkan lingkungan eksternal berkaitan dengan kondisi lingkungan di luar organisasi, sehingga sulit dikendalikan (*unpredictable*). Dikutip pada penelitian Riyanto (2018) menerangkan bahwa lingkungan internal perusahaan merupakan sumber daya perusahaan (*the firm's resources*) yang akan

menentukan kekuatan dan kelemahan perusahaan. Sumber daya perusahaan ini meliputi sumber daya manusia (*human resources*) seperti pengalaman (*experiences*), kemampuan (*capabilities*), pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan pertimbangan (*judgment*).

Dikutip dari penelitian Alfiani (2023) sumber daya merupakan bagian dari lingkungan internal karena sumber daya merupakan segala bentuk input yang digunakan dalam aktivitas organisasi. Ada banyak jenis sumber daya yang dapat dimiliki oleh sebuah perusahaan. Beberapa tujuan dari analisis internal perusahaan yang dijelaskan adalah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis yang efektif. Adapun tahapan proses analisis internal antara lain: Mengidentifikasi faktor-faktor internal yang strategis, membandingkan informasi masa lalu dengan standar perusahaan, profil perusahaan selanjutnya akan menjadi input dalam perumusan strategi.

Berbeda dengan pendapat para ahli lainnya menurut (Wiwoho, n.d.) Lingkungan internal merupakan faktor yang mempengaruhi kegiatan produksi dan secara langsung mempengaruhi hasil produksi. Lingkungan internal meliputi: Tenaga kerja, meliputi lingkungan fisik dan non fisik, peralatan dan mesin-mesin, permodalan (pemilik, investor, pengelolaan dana, dan sebagainya). bahan mentah, bahan setengah jadi, pergudangan, mobilitas fisik, dan sebagainya, sistem informasi dan administrasi, sebagai acuan pengambilan keputusan manajemen.

Di lansir dari Dealss (2024) lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang dapat kamu lihat dan rasakan secara langsung di tempat kerja. Ini termasuk desain dan tata letak ruang, pencahayaan, suhu, serta fasilitas dan peralatan yang tersedia.

### **Indikator Lingkungan Kerja Internal**

Mengenai lingkungan internal, Menurut, Hitt, Duane dan Hoskisson, 2004 menyatakan ada 3 indikator lingkungan internal menurutnya antara lain sumber daya, budaya organisasi dan struktur organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan kecenderungan analitis, Dalam penelitian ini, prioritas tinggi diberikan kepada proses dan makna penelitian. Dalam penelitian kualitatif, fakta, gejala, dan peristiwa dianalisis dan ditafsirkan berdasarkan apa yang telah terjadi dan dipertimbangkan sebagai bahan penelitian untuk penyelidikan lebih lanjut. Pada penelitian ini sumber data yang diperoleh dengan mengamati atau mewawancarai karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry dengan

pengumpulan data primer yang terdiri dari pra riset dan main riset (observasi, wawancara dan dokumentasi).

Dalam uji keabsahan data ini, penulis menggunakan teknik triangulasi. Menurut Wiersma bahwa triangulasi adalah suatu teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu (Hayoko, Bachtiar, & Arwadi, 2020). Teknik analisis data yang dipergunakan ialah teknik analisis data dengan model interaktif, tahapan analisis data yang dilakukan adalah tahapan pengumpulan data, tahapan reduksi data, tahapan display data dan yang terakhir tahapan kesimpulan atau verifikasi. Adapun tahap kegiatan analisis data dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut: 1.) Pengumpulan Data, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis ketika melakukan penelitian karena terdapat data yang harus dikumpulkan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ada (Darmalaksan, 2020). 2.) Reduksi Data, setelah mendapatkan data yang diperoleh dari lapangan, maka perlu untuk segera melakukan analisis data dengan reduksi data. Dalam reduksi data, akan berpedoman pada tujuan yang ingin dicapai. Fokus utama kualitatif adalah pada hasil. (Fiantika, Wasil M, Jumiyati, Honesti, Wahyuni, Jonata, 2022). 3.) Penyajian Data, penyajian data merupakan kegiatan menyajikan sekumpulan data yang sudah tersusun untuk memberi kemungkinan dengan menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik jaringan dan bagan. 4.) Penarikan Kesimpulan, upaya penarikan kesimpulan dilakukan penulis secara terus-menerus selama berada di lapangan, Kesimpulan-kesimpulan itu diuji selama penelitian berlangsung dengan cara sebagai berikut: melalui pertimbangan ulang selama penyusunan penelitian, meninjau secara berkala catatan lapangan yang didapat, tinjauan kembali dan tukar pikiran antar karyawan khususnya pada mentor magang penulis untuk mengembangkan kesepakatan, upaya-upaya yang luas untuk menempatkan suatu temuan dalam data yang lain.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi Data**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif kecenderungan analitis. Dalam penelitian ini, prioritas tinggi diberikan kepada proses pengumpulan data dan makna penelitian, data penelitian berupa fakta, gejala, dan peristiwa dianalisis dan ditafsirkan oleh penulis berdasarkan apa yang telah terjadi dan dipertimbangkan sebagai bahan penelitian. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah dari observasi langsung wawancara terhadap target sekaligus berpegang pada pandangan bahwa realita

lingkungan sosial itu bersifat maknawi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dari data primer yang dikumpulkan oleh penulis, data primer diperoleh dengan melakukan observasi melalui pra riset dengan metode random sampling yang disebarkan kepada karyawan secara acak dengan seluruh karyawan mempunyai hak yang sama untuk menjadi sampel pra riset, wawancara dengan metode purposive sampling dan dokumentasi.

Penulis melakukan wawancara dengan metode purposive sampling kepada lima karyawan dengan syarat lama bekerja lebih dari satu tahun yaitu 3 karyawan divisi umum dan dua karyawan pada divisi sumber daya manusia di PT. ASDP Indonesia Ferry.

**Tabel 1.** Data Partisipan

<b>NO</b>	<b>PARTISIPAN</b>	<b>LAMA BEKERJA</b>	<b>DIVISI</b>
1	PARTISIPAN A	8 Tahun	UMUM
2	PARTISIPAN B	5 Tahun	UMUM
3	PARTISIPAN C	2 Tahun	UMUM
4	PARTISIPAN D	2 Tahun	SDM
5	PARTISIPAN E	3 Tahun	SDM

*Sumber:* Diolah oleh peneliti

### **Hasil Data dan Pembahasan**

Lingkungan internal pada PT ASDP Indonesia Ferry sangat berpengaruh terhadap karyawannya dari lingkungan fisik maupun non fisik, maka dari itu sudah seharusnya perusahaan perlu meningkatkan kebutuhan dari lingkungan fisik dan non fisik tersebut.

Lingkungan Internal adalah segala sesuatu yang berada di dalam organisasi sendiri. Lingkungan internal ini dapat memberikan kekuatan dan kelemahan tergantung pada sumber daya manusia organisasi dalam menyikapi, memandang, dan menindaklanjuti setiap informasi dan peristiwa (Rahayu, 2023). Terdapat 2 unsur pada lingkungan internal yang dilakukan pada penelitian ini yaitu lingkungan internal fisik seperti peralatan,perlengkapan dan fasilitas perusahaan dan yang kedua ialah lingkungan internal non fisik seperti budaya kerja, hubungan antar karyawan dan kesejahteraan psikologis. Untuk mengetahui seberapa baik penerapan pemenuhannya penulis melakukan wawancara terhadap 5 karyawan yang sudah dipilih menggunakan metode purposive sampling dengan syarat minimal lama bekerja satu tahun sebagai berikut:

### 1. Fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan oleh perusahaan

Fasilitas perusahaan/kantor adalah segala sesuatu yang dapat dipakai, digunakan dan ditempati oleh karyawan/pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kepentingan kelancaran untuk mempermudah pekerjaan pada perusahaan (Gaol, Hutabarat, & Bate'e, 2020). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, karyawan mengatakan bahwa terkait penyediaan fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor sudah cukup baik hanya saja ada beberapa aspek peralatan dan perlengkapan kantor yang masih dirasa kurang maksimal yaitu pada aspek teknologi berupa internet dan laptop. Penggunaan internet pada perusahaan ini masih kurang baik karena internet pada wifi sering mengalami error atau bahkan lemot pada saat digunakan zoom yang serentak dilakukan oleh perusahaan, beberapa karyawan sangat menyayangkan fasilitas internet yang didapat ini kurang baik dan beberapa kali harus memakai internet pribadi untuk keperluan pekerjaan dan ini cukup menghambat kegiatan karyawan dalam menjalani aktivitas pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Prahaski, (2023) tentang dampak internet yang lambat menghambat proses pekerjaan pada pegawainya, hal ini bisa menjadi evaluasi untuk perusahaan tentang internet yang harus diperbaiki kedepannya dan (Muholadun, 2023) tentang peranan internet pada saat ini sangatlah bermanfaat untuk membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, saat ini peranan internet menjadi kebutuhan utama karena setiap bidang pekerjaan menggunakannya.

### 2. Kondisi pemilihan warna, tata letak ruangan, suhu dan kebisingan pada perusahaan

Kenyamanan kerja bukan hanya kemewahan, tetapi juga faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan dan retensi karyawan. Dengan perubahan dinamika dunia kerja yang naik turun sesuai keadaan, pentingnya lingkungan kerja yang nyaman semakin diakui. Kenyamanan mencakup dimana setiap karyawan/pegawai dapat merasa berharga, aman, tenang dan bebas dari beban emosional. Salah satu faktor utama dari kenyamanan itu ialah kondisi ruang kerja (Purwanti, 2024) berdasarkan hasil wawancara yang sudah penulis lakukan kepada karyawan mengenai ruangan kerja seperti warna, tata letak ruangan, suhu dan kebisingan pada perusahaan, pada aspek pemilihan warna di perusahaan pada bagian didalam ruangan sudah baik dan tidak membuat bosan para karyawannya. Namun ada aspek lain yang karyawan keluhkan yaitu adalah tata letak dengan tema open space ini dikeluhkan oleh beberapa karyawan yang menjadi sampel penulis, karena kurangnya ranah privasi dan resiko terjadi ketidaknyamanan kerja karena terganggu oleh beberapa divisi yang lain. Hal ini didukung oleh artikel yang membahas tentang desain ruang dilansir dari Australian & New Zealand Mental Health Association, (2023) yakni tempat kerja yang dirancang dengan

buruk akan mengganggu kenyamanan pengguna dan mempengaruhi kualitas kerja mereka. Selain itu mendukung penelitian dari Rabbani, (2021) ruang terbuka yang dapat diakses oleh semua karyawan mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dan konsentrasi akibat adanya kegaduhan dan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan.

### 3. Budaya kerja diperusahaan

Budaya kerja adalah sikap atau perilaku yang berkembang dan berlangsung dalam suatu organisasi lingkungan kerja. Dimana budaya ini diciptakan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih produktif sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud serta mampu menghadapi semua tantangan di masa mendatang (Vina, 2022). Berdasarkan hasil wawancara pada kelima karyawan PT ASDP Indonesia Ferry tentang budaya kerja ini penulis berpendapat bahwa budaya kerja di perusahaan ini mempunyai budaya akhlak yang baik dalam penyelenggaraannya dan juga terdapat budaya budaya lainnya seperti 5R yang terus berjalan hingga sekarang. Pada perusahaan ini budaya kerja merupakan hal yang penting karena sudah ada sejak awal pembentukannya dan dijalankan hingga saat ini, hal tersebut mendukung pada penelitian Gildan, (2024) budaya perusahaan itu sangat penting untuk perusahaan itu sendiri, karyawan tidak secara otomatis memiliki orientasi tersebut, namun hal ini ditumbuhkan oleh tempat ia bekerja.

### 4. Hubungan antara sesama karyawan/rekan kerja

Hubungan antar karyawan adalah interaksi dan komunikasi antar rekan kerja dalam suatu organisasi, hubungan ini mencakup berbagai aspek, seperti: Bagaimana orang berinteraksi, Bagaimana orang bekerja sama, Bagaimana orang berkomunikasi, Tingkat dukungan antar rekan kerja, Bagaimana menyelesaikan konflik (Amartha, 2022). Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada lima karyawan PT ASDP Indonesia Ferry tentang hubungan antar karyawan dapat penulis simpulkan yakni hubungan antar karyawan dari setiap divisi pada kantor pusat berjalan baik dan saling support dengan ini pekerjaan masing masing karyawan dapat berjalan dengan baik tanpa hambatan, hal ini sama dengan artikel yang dilansir oleh kompasiana.com Hubungan antara rekan kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja bagi karyawan karena dapat memperbaiki komunikasi seperti berbagi ide, emosi, dan meningkatkan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas, Tujuan dari hal ini adalah untuk membangun suasana kerja yang baik antara sesama karyawan sehingga mereka dapat merasa lebih nyaman, terfokus, dan lebih mudah dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Rasyad, 2019).

### 5. Kesejahteraan psikologis karyawan pada perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis tentang kesejahteraan psikologis karyawan pada PT ASDP Indonesia Ferry maka dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan merasa beban kerja dengan intensif atau gaji pada saat ini masih belum seimbang dan hal tersebut mempengaruhi psikologis karyawan pada perusahaan ini, dilansir dari Republik Radio Indonesia “Beban kerja yang berlebihan yang diterima oleh karyawan bukan hanya sekedar tantangan produktivitas di perusahaan, tetapi juga menumbuhkan dampak serius pada kesehatan mental individu. Fenomena ini, yang sering kali disebut sebagai burnout, tidak hanya menguras energi emosional seseorang tetapi juga dapat mengarah pada gangguan psikologis yang serius” (Dessy Anugranov, 2024)

#### 6. Lingkungan fisik dan Non fisik yang paling penting pada perusahaan

Pada PT ASDP Indonesia Ferry lingkungan fisik dan nonfisik adalah aspek penting untuk karyawannya, lingkungan fisik mencakup semua elemen yang dapat kamu lihat dan rasakan secara langsung di tempat kerja. Ini termasuk desain dan tata letak ruang, pencahayaan, suhu, fasilitas serta perlengkapan dan peralatan yang tersedia di perusahaan dan Lingkungan nonfisik termasuk budaya Perusahaan.hubungan antar karyawan dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap ke lima karyawan aspek terpenting dari lingkungan fisik dan nonfisik ini pada perusahaan adalah kesejahteraan psikologis,budaya kerja dan fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor pada perusahaan.

#### 7. Lingkungan internal kerja yang diharapkan karyawan

Lingkungan internal kerja pada PT ASDP Indonesia Ferry perlu diperhatikan kembali dari berbagai aspek, khususnya aspek yang sedang diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada 5 karyawan tentang lingkungan kerja yang diharapkan pada perusahaan adalah pemenuhan fasilitas termasuk peralatan dan perlengkapan kantor untuk membantu jalannya pekerjaan karyawan sehari hari, hal tersebut berhubungan dengan penelitian oleh Monde, Jhnly, & Rogahang, (2022) terkait fasilitas perusahaan meningkatkan kualitas karyawannya saat bekerja, selain itu lingkungan internal yang diharapkan karyawan lainnya adalah hubungan antar karyawan yang baik karena sebagai makhluk sosial aspek ini sangat penting pada perusahaan ini karena setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan berhubungan dengan karyawan lainnya. Dilansir dari insight talenta Nurdeanty Amalina (2024) dengan hubungan karyawan yang positif dan saling support memungkinkan perusahaan untuk menekan tingkat pergantian staf, memperbaiki efisiensi kerja dan menciptakan suasana kerja lebih baik untuk membantu pekerjaan karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis yang sudah penulis lakukan pada penelitian ini, dari data yang ada penulis simpulkan sebagai berikut : 1. Lingkungan Internal di PT ASDP Indonesia Ferry sangat berpengaruh terhadap karyawannya pada lingkungan internal ini terdapat lingkungan fisik dan nonfisik, pada aspek lingkungan fisik seperti peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah baik untuk karyawannya, pemilihan warna sudah baik untuk menurunkan tingkat kebosanan, tata letak menggunakan open space yang membuat karyawan kurangnya ranah privasi suhu dan kebisingan sudah sesuai standar kerja. Pada aspek nonfisik seperti budaya kerja perusahaan ini menganut budaya kerja adhokrasi dikarenakan bersifat dinamis dan kreatif, hubungan antar karyawan pada perusahaan saling membantu, terdapat program konsultasi untuk kesejahteraan psikologis diperusahaan ini yang bisa diakses seluruh karyawan untuk menurunkan tingkat stress pada perusahaan. 2. Lingkungan Internal yang paling penting pada perusahaan untuk aspek lingkungan fisik adalah fasilitas perusahaan, karena fasilitas ini merupakan salah satu hal yang penting untuk keberlangsungan karyawan saat bekerja, selain itu hal yang paling penting dari lingkungan nonfisik pada perusahaan ini adalah budaya kerja dan kesejahteraan psikologis. 3. Lingkungan Internal yang diharapkan oleh karyawan PT ASDP Indonesia Ferry adalah lingkungan internal yang segala kebutuhan perlengkapannya terpenuhi untuk pekerjaannya dan lingkungan yang mempunyai hubungan baik antar karyawan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alfiani, I. F. (2023). Analisis lingkungan internal dalam pencapaian tujuan dan penyusunan strategi perusahaan, *1*(2).
- Amartha. (2022). *Lingkungan bisnis: Pahami pengertian dan jenisnya*.
- Anonim. (2024). Internal environment: Factors within an organization. Retrieved January 6, 2025, from <https://www.6clicks.com/resources/overview>
- Arnoldprm. (2024). Teknologi absensi retina mata: Keamanan tinggi dan identifikasi biometrik canggih. *Makassarstore.co.id*. Retrieved from <https://makassarstore.co.id/teknologi-absensi-retina-mata-keamanan-tinggi-dan-identifikasi-biometrik-canggih/#:~:text=Ketika%20seorang%20individu%20kemudian%20mencoba...>
- Aswin, R. (2024). Exploring the digital office: Tomorrow's workplace unleashed. *Kumospace*. Retrieved from <https://www.kumospace.com/blog/digital-office#section-the-digital-office-defined>

- Australian & New Zealand Mental Health Association. (2023). *The impact of poor office design on your mental health*. Retrieved from <https://anzmh.asn.au/blog/the-impact-of-poor-office-design-on-your-mental-health>
- Bemey, P. A. (2024). Bagaimana menciptakan dan mempertahankan perdamaian di tempat kerja, serta mengapa hal ini sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Retrieved from <https://dutadamai.id/artikel/perdamaian-di-tempat-kerja-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-harmonis>
- Darmalaksan, W. (2020). *Pre-print digital library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–6.
- Dealss. (2024, October). Pengertian lingkungan kerja fisik dan non fisik beserta jenis dan faktornya. *Dealss.com*, p. 1. Retrieved from <https://dealss.com/pengembangan-karir/lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik>
- Dessy Anugranov. (2024). Dampak beban kerja terhadap kesehatan mental. *Radio Republik Indonesia*, p. 1. Retrieved from <https://www.rri.co.id/kesehatan/851070/dampak-beban-kerja-terhadap-kesehatan-mental>
- Fattah Nasution, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif* (Vol. 11). In M. Dr. Hj. Meyniar Albina, L. Zulfa, & C. Nita (Eds.). Bandung: CV Harfa Creative.
- Fiantika, W. M., Jumiyati, Honesti, Wahyuni, & Jonata, E. A. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin. Retrieved from <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2024). Analysis of digital attendance in improving employee work discipline, *12*(4), 568–575.
- Gifa Delyani Nursyafitri. (2022). *Kulik teknik analisis data kualitatif berdasarkan pendapat ahli*.
- Gildan, M. R. (2024). Analisis budaya kerja karyawan pada Bank BRI Kanwil 1 Cabang Jakarta, *2*(1).
- Greviany, S., Praptiningsih, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2014). Analisis proses perencanaan sumber daya manusia pada PT Daya Cipta Andalan Persada Surabaya, *2*(2).
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis data penelitian kualitatif (konsep, teknik, & prosedur analisis)*.
- I Ketut Tangking Widarsa, & Putu Ayu Swandewi Astuti, N. M. D. K. (2022). *Metode sampling penelitian kedokteran dan kesehatan (BASWARA PR)*. Bali.
- Julianto, A. (n.d.). Pentingnya pra-riset. *Media Konsultasi*. Retrieved from <https://skripsi-fkip-inggris.blogspot.com/2013/06/pentingnya-pra-riset-written-by-ari.html>

- Kamaluddin, R. N. (n.d.). Random sampling: Pengertian, jenis, kelebihan dan kekurangan. *Gramedia Blog*. Retrieved December 22, 2024, from <https://www.gramedia.com/literasi/random-sampling/>
- Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?hl=id&id=637LEAAAQBAJ>
- Kosvera, R., Zulfadil, & Putro, T. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2940–2952. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Riyanto, S. (2018). Analisis pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap keunggulan bersaing dan kinerja usaha kecil menengah (UKM) di Madiun. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 5(3), 159–168. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v5i3.21707>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Sanjaya, S., Rahmad, M., & Syamsuri, A. R. (2023). Performance in Rikit Gaib District Office, Gayo Lues District: Pengaruh lingkungan kerja internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues, 4(4), 3932–3943.
- Sasongko, F. A., Prabawani, B., & Listyorini, S. (n.d.). Studi komparasi lingkungan kerja karyawan di lingkungan Kota Semarang serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- Sedarmayanti. (2012). *Good governance: Pemerintahan yang baik*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sri Dewi, M., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja internal terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129–145. <https://doi.org/10.36985/rt9hmb15>
- Suara-ntt.com. (2024). 63 persen pekerja di Indonesia merasa cemas dan alami gangguan mental lantaran tidak nyaman di lingkungan kerja. Retrieved December 10, 2024, from <https://www.suara-ntt.com/63-persen-pekerja-di-indonesia-merasa-cemas-dan-alami-gangguan-mental-lantaran-tidak-nyaman-di-lingkungan-kerja/>