



Kinerja Karyawan RR Collection Makassar Berdasarkan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

Yanti Mala' ¹, Asriani ^{2*}

^{1,2}STIE Amkop Makassar

Email: asriani@stieamkop.ac.id

Abstrak

Kegiatan magang MBKM ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan di RR Collection Makassar dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap hasil kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat disiplin kerja yang tinggi telah diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dan wawancara. Responden penelitian ini adalah karyawan di RR Collection Makassar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di industri pakaian. Implikasi dari temuan ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi area potensial dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan yang mendukung atmosfer kerja yang sehat dan disiplin yang kuat. Studi ini juga dapat menjadi kontribusi penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri konfeksi di Makassar.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan, Disiplin Kerja

Abstract

This MBKM internship activity aims to analyze employee performance at RR Collection Makassar with a focus on the influence of the work environment and work discipline on their work results. A conducive work environment and a high level of work discipline have been recognized as key factors in increasing employee productivity and performance. This research uses quantitative data analysis methods by collecting data through questionnaires and interviews. The respondents of this research are employees at RR Collection Makassar. It is hoped that the results of this research will provide in-depth insight into the relationship between the work environment and work discipline and employee performance in the clothing industry. The implications of these findings can help companies to identify potential areas for improving employee performance, as well as provide a basis for developing policies that support a healthy work atmosphere and strong discipline. This study can also be an important contribution to the human resource management literature, especially in the context of the confectionery industry in Makassar.

Keywords: Employee Performance, Environment, Work Discipline

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan (Rachman et al., 2022).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Sopiansyah et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Ernie Zaenab Musa í et al., 2020).

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan (Baharuddin, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga Sumber Daya Manusia dalam hal ini berperan sangat penting (Rachman, 2023).

Perusahaan pakaian seperti RR Collection Makassar menghadapi tantangan yang semakin kompleks di tengah perubahan dinamis dan persaingan yang ketat di industri ini. Kinerja karyawan memengaruhi daya saing perusahaan (Irfan & Ilyas, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman menyeluruh tentang komponen yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja (Kamalia & Andriansyah, 2021).

Magang Mahasiswa Berbasis Keahlian (MBKM) merupakan suatu inisiatif yang sangat relevan untuk memberikan peluang kepada mahasiswa dalam mendapatkan pengalaman praktis dan pemahaman langsung mengenai realitas industri. Dalam hal ini, magang MBKM di RR Collection Makassar dapat menjadi sarana efektif untuk mengamati, menganalisis, dan mendokumentasikan bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dengan berpartisipasi dalam magang ini, diharapkan mahasiswa akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan di industri konfeksi, serta perspektif segar dan ide-ide kreatif yang dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan (Assiddiqiyah, 2023).

Magang MBKM di RR Collection Makassar juga dapat menjadi kesempatan bagi siswa untuk menerapkan pengetahuan akademik mereka ke situasi dunia nyata, memperluas pengetahuan mereka tentang manajemen sumber daya manusia, dan mempelajari keterampilan analisis data yang relevan terkait dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan magang MBKM akan memberikan kontribusi positif untuk kemajuan industry.

METODE PELAKSANAAN

Jenis observasi yang dapat digunakan dalam konteks magang MBKM dengan tema "Kinerja Karyawan RR Collection Makassar Berdasarkan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja" adalah penelitian deskriptif dan penelitian korelasional untuk menggambarkan karakteristik dan kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di RR Collection Makassar serta mengevaluasi hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Penggunaan kuesioner untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, diikuti dengan analisis korelasi untuk menentukan sejauh mana keterkaitan antar variabel tersebut.

PELAKSANAAN KEGIATAN

Hasil observasi dalam konteks magang MBKM dengan tema "Kinerja Karyawan RR Collection Makassar Berdasarkan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja" dapat memberikan gambaran mendalam tentang kondisi di lapangan. Berikut adalah gambaran hasil observasi selama proses magang berlangsung:

Lingkungan Kerja

Berikut adalah beberapa indikator lingkungan kerja yang diamati:

1. Fisik Lingkungan
 - Kebersihan: Tingkat kebersihan dan kerapihan tempat kerja, termasuk meja kerja, ruangan, dan fasilitas umum.
 - Pencahayaan: Kualitas pencahayaan di area kerja untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas.
 - Ventilasi: Ketersediaan sirkulasi udara yang baik untuk menjaga kualitas udara di ruangan.
2. Fasilitas dan Kondisi Kerja:
 - Fasilitas Kerja: Ketersediaan dan kondisi peralatan kerja seperti komputer, printer, dan peralatan lainnya.
 - Ergonomi: Kesesuaian peralatan dan furnitur dengan kebutuhan ergonomi karyawan untuk mencegah cedera dan meningkatkan kenyamanan.
3. Hubungan Sosial dan Komunikasi:
 - Interaksi Tim: Tingkat kolaborasi dan interaksi positif antar karyawan dan tim kerja.
 - Komunikasi: Efektivitas komunikasi antar atasan, rekan kerja, dan departemen.
4. Keadilan dan Dukungan:
 - Keadilan Organisasional: Persepsi karyawan tentang keadilan dalam kebijakan, penggajian, dan promosi.
 - Dukungan Manajemen: Tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan.
5. Budaya Perusahaan:
 - Nilai dan Norma: Pemahaman dan penerimaan karyawan terhadap nilai dan norma yang dianut oleh perusahaan.
 - Keberagaman: Keterbukaan terhadap keberagaman dan inklusivitas dalam budaya perusahaan.

6. Kesejahteraan Karyawan:
 - Program Kesejahteraan: Ketersediaan program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, kebugaran, atau kegiatan rekreasi.
 - Keseimbangan Kerja-Hidup: Tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
7. Tingkat Stres dan Beban Kerja:
 - Stres Kerja: Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.
 - Beban Kerja: Evaluasi terhadap tingkat beban kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Disiplin Kerja

Berikut adalah beberapa indikator disiplin kerja yang diamati:

1. Ketepatan Waktu
 - Kehadiran: Tingkat kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
 - Punctuality: Keteraturan dan ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan tugas.
2. Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur
 - Kepatuhan Aturan: Tingkat ketaatan karyawan terhadap kebijakan dan aturan perusahaan.
 - Penerapan Prosedur: Keteraturan dalam mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.
3. Etika Kerja
 - Profesionalisme: Tingkat perilaku profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan.
 - Integritas: Keterpercayaan dan kejujuran karyawan dalam menjalankan tugasnya.
4. Ketertiban Pribadi
 - Tertib Pribadi: Keteraturan dan kedisiplinan pribadi dalam menjaga area kerja dan peralatan pribadi.
 - Penampilan: Kesesuaian penampilan dengan standar perusahaan.
5. Tanggung Jawab
 - Kesadaran Tanggung Jawab: Keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
 - Inisiatif: Tingkat kemauan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab tambahan.
6. Keterlibatan dalam Pelatihan dan Pengembangan
 - Partisipasi dalam Pelatihan: Tingkat keterlibatan karyawan dalam program pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan.
 - Pengembangan Diri: Inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pribadi.
7. Pengelolaan Konflik
 - Resolusi Konflik: Kemampuan karyawan dalam menangani konflik dengan rekan kerja secara konstruktif.
 - Komitmen terhadap Kesejahteraan Tim: Sikap positif dan kontribusi terhadap kesejahteraan tim kerja.
8. Kehadiran dalam Pertemuan dan Komunikasi

- Partisipasi dalam Pertemuan: Tingkat kehadiran dan partisipasi dalam pertemuan tim atau rapat perusahaan.
 - Komunikasi Efektif: Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan.
9. Pengelolaan Stres
- Tanggapan terhadap Stres: Cara karyawan mengelola dan merespon stres dalam lingkungan kerja

Kinerja Karyawan

Berikut adalah beberapa indikator kinerja karyawan yang diamati:

1. Produktivitas
 - Output Kerja: Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode waktu.
 - Efisiensi: Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu dan sumber daya secara efektif.
2. Kualitas Kerja
 - Akurasi: Tingkat ketepatan dan keakuratan dalam menjalankan tugas.
 - Standar Kualitas: Kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Inisiatif dan Kreativitas
 - Inovasi: Kemampuan untuk memberikan ide-ide baru dan inovatif.
 - Inisiatif Pekerjaan: Kemauan untuk mengambil tanggung jawab tambahan dan berkontribusi di luar tugas rutin.
4. Kemampuan Kerja Tim
 - Kolaborasi: Tingkat keterlibatan dan kontribusi dalam bekerja sama dengan rekan kerja.
 - Komunikasi Tim: Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dalam tim.
5. Pemecahan Masalah
 - Analisis: Kemampuan untuk menganalisis situasi dan menemukan solusi yang efektif.
 - Daya Pemecahan Masalah: Kemampuan untuk mengatasi tantangan dan masalah dengan kreatif dan efisien.
6. Kepemimpinan
 - Kemampuan Kepemimpinan: Kemampuan untuk memimpin dan memotivasi rekan kerja.
 - Pengaruh Positif: Dampak positif terhadap motivasi dan kinerja tim.
7. Keterlibatan dan Komitmen
 - Keterlibatan Kerja: Tingkat keterlibatan dan antusiasme dalam menjalankan tugas.
 - Komitmen terhadap Perusahaan: Tingkat loyalitas dan komitmen terhadap tujuan dan nilai perusahaan.
8. Pengembangan Diri
 - Partisipasi dalam Pelatihan: Keterlibatan dalam program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
 - Pengembangan Karir: Upaya untuk mengembangkan diri dan merencanakan perkembangan karir.
9. Evaluasi Diri

- Refleksi Diri: Kemampuan untuk mengevaluasi kinerja pribadi dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
 - Perbaikan Berkelanjutan: Ketersediaan untuk belajar dan terus meningkatkan diri.
10. Tanggung Jawab dan Akuntabilitas
- Pemenuhan Tanggung Jawab: Kesesuaian antara tanggung jawab yang diemban dan hasil pekerjaan yang dihasilkan.
 - Akuntabilitas: Keterlibatan dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja dan keputusan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil magang MBKM yang saya jalani di RR Collection Makassar dengan fokus pada tema "Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja," dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengamatan terhadap faktor fisik, sosial, dan budaya perusahaan menunjukkan bahwa kebersihan, pencahayaan yang memadai, serta suasana kerja yang positif memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi elemen kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan integritas dalam menjalankan tugasnya cenderung memberikan kontribusi lebih baik terhadap tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga memainkan peran dalam membentuk budaya perusahaan yang sehat, di mana nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, dan inisiatif dihargai.

Kesimpulan lainnya adalah bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja saling mempengaruhi. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan landasan positif untuk pengembangan disiplin kerja yang kuat, sementara disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas lingkungan kerja.

Dengan demikian, rekomendasi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan lingkungan kerja dan memperkuat budaya disiplin kerja dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan inisiatif yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.

BIBLIOGRAFI

- Assiddiqiyah, M. R. (2023). OPTIMALISASI DAN REPAIR SOSIAL MEDIA YOUTUBE KANTOR PUSAT PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO). *Journal of Career Development*, 1(1).
- Baharuddin, M. R. (2021). Adaptasi kurikulum merdeka belajar kampus merdeka (Fokus: model MBKM program studi). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(1), 195–205.
- Ernie Zaenab Musa í, A., Nasir Rachman, A., Hardiyono, H., Maritim AMI Makassar, P., & Amkop Makassar, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Work Life Balance dan Motivasi Kerja Awak Kapal PT. Multi Jaya Samudera. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 9–17. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.3453>
- Irfan, A., & Ilyas, J. B. (2023). IMPLEMENTASI MAGANG MBKM PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA WILAYAH MAKASSAR. *Journal of Career Development*, 1(1).
- Kamalia, P. U., & Andriansyah, E. H. (2021). Independent Learning-Independent Campus (MBKM) in Students' Perception. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(4), 857–867.
- Rachman, A. N. (2023). MENGASAH MENTAL PEMUDA/PEMUDI KE ARAH YANG LEBIH POSITIF PADA KELURAHAN KARUNRUNG KOTA MAKASSAR. *Journal of Career Development*, 1(1).
- Rachman, A. N., Hardiyono, H., & Latiep, I. F. (2022). Burnout Management To Maintain The Performance Of The Shipping Crew. *Proceeding of The International Conference on Economics and Business*, 1(2), 609–614.
- Sopiansyah, D., Masruroh, S., Zaqiah, Q. Y., & Erihadiana, M. (2022). Konsep dan Implementasi Kurikulum MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 34–41.