

Lingkungan Kerja Pada Camp Hulu Cai Resort

Siti Nurohmah¹, Tini Kartini²

^{1,2}Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Indonesia

sitinurohmah174@gmail.com¹, tini.kartini@unida.ac.id²

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam organisasi yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan, dengan lingkungan kerja sebagai elemen penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Camp Hulu Cai Resort, sebuah resort yang memadukan wisata alam dengan penginapan modern, menghadapi tantangan dalam pengelolaan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Berdasarkan survei dan analisis, ditemukan bahwa fasilitas kerja di beberapa area, seperti ruang marketing dan front office, masih kurang memadai, yang berdampak pada kinerja karyawan dan pencapaian target penjualan. Perusahaan telah mengambil langkah untuk mengatasi sebagian masalah ini, seperti mengatur ulang tata letak ruang kerja dan memperbaiki peralatan yang rusak, namun beberapa aspek masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi lingkungan kerja di Camp Hulu Cai Resort, mengidentifikasi masalah utama, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kenyamanan, efektivitas kerja karyawan, serta pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mempunyai berbagai macam definisi sebagaimana telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Terkait dengan hal ini (Yuliani, 2023) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan operasi yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Diharapkan bahwa fungsi manajemen akan membantu perusahaan mencapai semua tujuannya. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan, pengelolaan SDM yang baik dan manajemen yang sesuai harus di sertai dengan produktivitas karyawan yang

tinggi, karena produktivitas karyawan sangat membantu dan berkontribusi penuh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya memerlukan perencanaan dan pengawasan, tetapi juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan produktivitas karyawan tetap optimal.

Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam manajemen SDM, karena berperan dalam menunjang proses kerja dan memengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah tempat yang dilengkapi fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misinya. Indikator lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti suhu, udara, dan ruang gerak, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang optimal menyediakan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara maksimal. Namun, untuk memastikan keberlanjutan operasional dan daya saingnya, Camp Hulu Cai Resort perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja bisnisnya, termasuk dalam hal pencapaian target penjualan hunian. Analisis data penjualan menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan pencapaian target, sehingga dapat diambil langkah strategis untuk meningkatkan performa bisnis di masa mendatang. Berikut adalah data rekapitulasi target dan realisasi penjualan hunian pada tahun 2023.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan Hunian pada Camp Hulu Cai Resort pada Tahun 2023

No.	Bulan	Target Penjualan (1)	Realisasi Penjualan (2)	Persentase Ketercapaian (%) (3)=(2) : (1)100	Keterangan
1	Januari	200	162	81	Tidak Tercapai
2	Februari	200	151	75,5	Tidak Tercapai
3	Maret	200	78	39	Tidak Tercapai
4	April	200	316	158	Tercapai
5	Mei	200	144	72	Tidak Tercapai
6	Juni	200	178	89	Tidak Tercapai
7	Juli	200	208	104	Tercapai
8	Agustus	200	105	52,5	Tidak Tercapai

9	September	200	123	61,5	Tidak Tercapai
10	Oktober	200	186	93	Tidak Tercapai
11	November	200	170	85	Tidak Tercapai
12	Desember	200	311	155	Tercapai
Total		2400	2132	1065,5	
Rata-Rata		200	177	88,79	Tidak Tercapai

Sumber: Camp Hulu Cai Camp Resort, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa Camp Hulu Cai Resort menetapkan target penjualan hunian sebesar 200 unit per bulan sepanjang tahun 2023. Namun, realisasi penjualan tidak konsisten dan sering kali berada di bawah target. Persentase ketercapaian penjualan menunjukkan bahwa hanya beberapa bulan, seperti April, Juni, dan Desember, yang berhasil mencapai atau melampaui target. Sementara itu, bulan lainnya, terutama Agustus dan September, mencatat persentase ketercapaian yang sangat rendah, yaitu 52,5% dan 61,5%. Secara keseluruhan, rata-rata persentase ketercapaian tahunan hanya mencapai 88,79%, sehingga target tahunan sebesar 2.400 unit hunian tidak tercapai, dengan total realisasi hanya 2.132 unit.

Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam strategi penjualan atau faktor lain yang memengaruhi pencapaian target, seperti penurunan daya tarik pasar, kurangnya efektivitas promosi, atau tantangan operasional. Evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi penyebab utama dan merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan kinerja penjualan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *Lingkungan Kerja* pada Camp Hulu Cai Resort. Data primer dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara langsung dengan karyawan dan HRD, serta kuesioner yang disebarluaskan kepada 30 karyawan Camp Hulu Cai Resort. Kuesioner dirancang untuk mengevaluasi indikator *Lingkungan Kerja* terhadap Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, Camp Hulu Cai Resort perlu melakukan perbaikan pada beberapa aspek penting dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memengaruhi kenyamanan karyawan tetapi juga berkontribusi langsung pada pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat dua faktor utama yang memerlukan perhatian khusus, yaitu ruangan kerja dan peralatan kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut.

1. Ruangan Kerja

Tempat kerja adalah area yang dirancang khusus untuk mendukung aktivitas kerja individu atau kelompok. Jika karyawan perusahaan tidak memiliki tempat yang nyaman untuk melakukan tugas atau pekerjaan mereka, mereka tidak akan dapat bekerja dengan tenang. Ruang gerak yang sempit akan menyulitkan karyawan dalam bekerja salah satu cara untuk menambah ruang gerak bagi karyawan dengan cara memperluas ruangan atau menggantikannya dengan ruangan lain, (Sedarmayanti, 2017). Dari hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan untuk mengubah tata letak posisi meja dan simpan barang-barang yang memang seharusnya dibutuhkan untuk bekerja, sehingga menambah kesan nyaman saat bekerja.

2. Peralatan Kerja

Segala jenis alat, mesin, perlengkapan, atau perangkat yang digunakan untuk membantu seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dikenal sebagai peralatan kerja. Setiap pekerja sangat mengharapkan peralatan kerja tersedia. Peralatan kerja yang memadai sangat penting bagi karyawan karena akan membantu mereka menyelesaikan tugas yang dibuat oleh perusahaan.

Peralatan kerja yang memadai akan memungkinkan pelaksanaan tugas dengan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Dari hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan untuk lebih di tingkatkan kembali terkait fasilitas untuk menunjang kelancaran proses bekerja karyawan, karna dengan cara tersebut dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Di Camp Hulu Cai Resort, ketidaklayakan fasilitas seperti printer yang sering rusak, tata letak ruang marketing yang kurang mendukung, serta keterbatasan fasilitas komunikasi seperti handy talky telah menyebabkan hambatan dalam proses kerja. Beberapa langkah perbaikan telah dilakukan, seperti pengurangan jumlah meja di ruang marketing untuk menciptakan lebih banyak ruang gerak dan reposisi printer ke lokasi yang lebih strategis. Namun, penulis merekomendasikan perbaikan tambahan, seperti pengadaan printer baru, penyediaan handy talky yang mencukupi, serta optimalisasi tata letak ruangan untuk meningkatkan kenyamanan kerja karyawan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada tamu. Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat merupakan faktor krusial dalam mendukung keberhasilan operasional di sektor perhotelan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : CV. Pena Persada.
- Darmawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Darodjat, A. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. ., & Mahardika, B. . (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia (Cet. 1)*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Organisasi Modern*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : BPFE 55.
- Mangkunegara, . A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunarto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi: Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.