

**UPAYA MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PADA SONJA COWORKING SPACE MERJOSARI KOTA MALANG**

SKRIPSI



**Oleh :
WILDANIL FARIQI
NIM. 2017120182**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2023**

**UPAYA MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PADA SONJA COWORKING SPACE MERJOSARI KOTA MALANG**

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa upaya penciptaan lingkungan kerja pada Sonja Coworking Space, serta menganalisa kinerja dan disiplin kerja karyawan. Pada proses penelitian, peneliti menggunakan prinsip 5S yang merupakan budaya kerja yang populer di Jepang sebagai tolak ukur dalam menilai sejauh mana upaya penciptaan lingkungan kerja pada Sonja Coworking Space diterapkan oleh owner maupun karyawan. Sedangkan untuk mengetahui implementasi kinerja dan disiplin kerja karyawan terlaksana atau tidak, peneliti melakukan beberapa rangkaian penelitian, yaitu dengan metode observasi dan wawancara.

Setelah proses penelitian berlangsung peneliti mendapati fakta tentang penciptaan lingkungan kerja berdasarkan penerapan prinsip 5S sejatinya telah diterapkan pada Sonja Coworking Space baik oleh owner maupun karyawan, namun demikian perlu pendalaman yang lebih akan materi prinsip-prinsip 5S agar kedepannya penciptaan lingkungan kerja bisa lebih optimal. Selanjutnya berkaitan dengan kinerja dan disiplin kerja karyawan bisa dikatakan berjalan dengan baik serta tanpa adanya hambatan yang berarti, dari hasil observasi langsung serta pemaparan oleh owner dan karyawan pada saat kegiatan wawancara.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Prinsip 5S, Kinerja Karyawan, Disiplin Karyawan..*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dikarenakan sumber daya manusia berdampak pada kemampuan perusahaan untuk terus beroperasi, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Struktur dan motivasi di balik asosiasi dibuat dengan mempertimbangkan mimpi yang berbeda untuk mendukung orang-orang dalam pelaksanaan tujuan utamanya tanpa henti diawasi oleh orang-orang. Oleh karena itu, manusia adalah bagian penting dari setiap kegiatan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan yang menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Menurut penelitian (Raziq & Maulabakhsh, 2015), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan dapat memangkas biaya bisnis.

Karena tingkat persaingan yang semakin meningkat di lingkungan bisnis, organisasi perlu menyadari potensi tenaga kerja mereka. Produktivitas perusahaan akan meningkat, dan keuntungan akan meningkat sebagai hasilnya, jika karyawan berkinerja baik. Sesuai dengan penelitian yang dipimpin pada tahun 2013 oleh Naharuddin dan Sadegi, eksekusi perwakilan dipengaruhi oleh keinginan dan penerimaan para wakil rakyat terhadap diri mereka sendiri dan juga orang lain dalam melakukan pekerjaan mereka. Ia juga mengatakan bahwa kemampuan dan transparansi para wakil rakyat dalam menjalankan tanggung jawabnya dapat membuat mereka lebih berguna, yang kemudian dapat mengembangkan eksekusi.

Banyak faktor internal dan eksternal yang berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja mereka dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang mereka miliki, serta motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku mereka. Kinerja pekerja ketika pencapaian itu dibuat. Mohammad Fauzi Emqi (2022) menunjukkan bahwa inisiatif adalah serangkaian latihan untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang normal dengan mengarahkan, mengarahkan, dan mempengaruhi mereka.

Gaya kepemimpinan atasan, hubungan karyawan, dan lingkungan tempat kerja semuanya berada di luar kendalinya. Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang menentukan eksekusi yang representatif. Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan adalah seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki tempat kerja yang layak untuk perkembangan pekerja dan mengembangkan pelaksanaan yang representatif. Variabel-variabel di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian tersebut (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015).

Karena perannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan merupakan aset yang sangat berharga, Akibatnya, kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Kinerja digunakan untuk mengukur keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia untuk bisnis. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini ditekankan oleh (Sumadji dan Suartman 2017), yang mengungkapkan bahwa tempat kerja yang memuaskan dan membantu serta perwakilan yang terkendali yang mematuhi standar seharusnya lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja.

Kinerja karyawan berhubungan atau mempengaruhi lingkungan kerja dan disiplin kerja karena lingkungan kerja yang nyaman membuat orang betah bekerja dan membantu mereka fokus. Ketika karyawan selalu mengikuti aturan, nilai, dan peraturan dari pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh hipotesis yang disampaikan oleh (Sumadji dan Suartman, 2017), yang menyatakan bahwa tempat kerja yang memuaskan dan membantu serta perwakilan yang terlatih dalam mematuhi pedoman seharusnya dapat lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang disiplin. Disiplin kerja dapat diajarkan dan dapat menumbuhkan pengendalian diri, karakter, dan kepemimpinan yang efektif Fitriya Setyaningrum (2021). Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Elly Lestari (2022)

Mengingat gambaran di atas, peneliti berharap bahwa dengan mengasumsikan tempat kerja mereka terasa menyenangkan dan menawan, hal itu akan mendorong eksekusi dan disiplin yang tinggi sehingga efisiensi tempat bisnis dapat meningkat, namun jika keadaan ekologi kurang stabil, hal itu juga akan berdampak buruk pada eksekusi dan disiplin para pekerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat mendukung kinerja dan disiplin karyawan. Segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja berdampak pada pekerja. Selain itu, karena memiliki potensi untuk secara langsung berdampak pada kinerja dan disiplin kerja karyawan, pembentukan lingkungan kerja bagi karyawan akan memiliki dampak yang signifikan terhadap operasi perusahaan.

Subjek yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang, adalah usaha kecil dan menengah di bidang makanan dan minuman yang berkonsep *coffeeshop* atau sebuah kedai kopi yang juga menyediakan berbagai macam makanan dan minuman.

Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang, merupakan *coffeeshop* yang dikonsept dengan nuansa tempat sunyi yang cukup nyaman dijadikan tempat ngopi bagi yang memiliki keleluasaan menentukan tempat kerja seperti WFA atau WFH ataupun bagi yang ingin berdiskusi kecil-kecilan di sela-sela istirahat kerja atau setelah pulang kerja, termasuk juga bagi para mahasiswa yang ingin mencari tempat kopi yang nyaman untuk mengerjakan tugas kuliahnya, namun fakta geografisnya yang berada di lingkungan warga menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola dalam mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

Setelah memahami poin yang menjadi tantangan bagi pengelola Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang, maka penciptaan lingkungan kerja harus diupayakan sebagai upaya peningkatan kinerja dan disiplin kerja karyawan dalam menunjang *branding value* yang di kembangkan Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang.

Peneliti ingin mengetahui bagaimana lingkungan kerja diciptakan, yang sesuai dengan kondisi Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang serta konsep yang diharapkan pengelola, oleh karenanya peneliti memutuskan mengambil judul: **“Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Kerja karyawan Pada Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam hal ini, peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut berdasarkan masalah-masalah sebelumnya:

- 1.2.1. Bagaimana upaya menciptakan lingkungan kerja di Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang?
- 1.2.2. Bagaimana kinerja karyawan di Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang?
- 1.2.3. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas:

- 1.3.1. Untuk menjelaskan upaya menciptakan lingkungan kerja di Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang?
- 1.3.2. Untuk menjelaskan kinerja karyawan Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang?

1.3.3 Untuk menjelaskan disiplin kerja karyawan Sonja Coworking Space Merjosari Kota Malang?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Pihak Instansi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran untuk merancang tempat kerja yang mendorong kinerja karyawan.

1.4.2. Bagi Pihak Peneliti

Temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pembelajaran dan penerapan konsep-konsep manajemen, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.3. Bagi Pihak Lain

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

1.5. Pembatasan Masalah

Peneliti menetapkan batasan masalah agar tidak terjadi hal-hal yang berada di luar ruang lingkup pembahasan penelitian ini dan salah penafsiran berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah disebutkan di atas. Permasalahan dalam penelitian ini tentang tantangan bagi pengelola dalam mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan Sonja Coworking Space, menggunakan metode yang sudah di cantumkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afriana, H., Hardianto, W. T., & Emqi, M. F. (2022). *Peran Pemimpin Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Tunas Baru Mulya Di Kecamatan Dau Kabupaten Malang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang).

Amut, Y., Lestari, E., & Setyaningrum, F. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada UD. Putera Dasrim Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang).

Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.

Damayanti, K. A., & Ariningsih, P. K. (2016). *Evaluasi Lingkungan dan Metode Kerja di Sentra Rajut Binongjati*

Ferawati, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Agora*, 5(1).

Hafidz, A., & Soediantono, D. (2022). *Benefits of 5S implementation and recommendation in the Defense Industry: A literature review*. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 13-26.

Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan*. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.

Hudori, M. (2017). *Penerapan Prinsip 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) di Gudang Zat Kimia Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit*. *Industrial Engineering Journal*, 6(2).

Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. *None*, 2(1), 97055.

Ismail, D. H., & Hermawan, E. (2022, November). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt heksa artha sakti cabang bangkalan*. In *Proceeding of LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)* (pp. 81-91).

Kadarisman, M. (2012). *Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. manajemen sumber daya manusia*, 1-53

Kustianto, Y. E. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 224-233.

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

Purba, E., Purba, B., Syafii, A., Khairad, F., Damanik, D., Siagian, V. Ginting & Ernanda, R. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.

Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.

Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2021). *Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 174-184.

Setyawati, Y., & Lestari, E. (2022). *Peran disiplin dan kompetensi pegawai dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit*. *OPTIMA*, 6(2), 72-81.

Sihombing, E. B. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan Dan Perikanan (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa)*.

Sinaga, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan*. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.

Soleh, R. F. M. (2020). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpp) Lembang (Studi Kasus Pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang Periode Penelitian 2019-2020) (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama)*.

Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). *Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pedidikan Kabupaten Sukabumi*. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16-20.