

## **EVALUASI KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PENGOLAHAN KELAPA SAWIT PT. SENTOSA KALIMANTAN JAYA**

### ***EVALUATION OF WORKING ENVIRONMENT CONDITIONS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PALM OIL PROCESSING FACTORIES PT. SENTOSA KALIMANTAN JAYA***

**Nina Wulandari<sup>\*1</sup>, Rusli Anwar<sup>1</sup>, Rusmini<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Kampus Gunung Panjang, Jl. Samratulangi, Samarinda, Indonesia  
ninawulandari98@gmail.com

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the working environment conditions for employees and to identify employees in oil palm processing factories. This research uses data analysis techniques by measuring directly in the field, observation and questionnaires and literature studies. Then the analysis used descriptive statistical methods using the data and information obtained. The results showed that of the 7 parameters of the work environment that were measured, there were 4 parameters, namely: ceiling height, ventilation holes and light intensity that met environmental quality standards and there were 3 environmental parameters, namely: temperature, dust and permits that did not meet environmental quality standards. According to the Decree of the Minister of Health of the Republic of Indonesia Number 1405 / MENKES / SK / XI / 2002 concerning health requirements for office and industrial work environments. However, this condition is still feasible because it is proven that it can still support employee performance and that employees can work based on optimal parameters. Category of respondents, namely the age factor that dominates, is the age of 20-30 years which is included in the productive age in terms of work, the average education is SMK and SLTA, most of the employees are also experienced enough 3-4 years, this is very supportive of employees to be able to carry out and be responsible for each area in the factory. Employee performance appraisal at the Likert scale calculation factory is good with a value of 71% and can be seen from the production quantity of 900 tonnes / day, the quality of CPO according to standards, namely FFA 2-3 and OER 22%, timeliness of working time to produce 20 hours and experienced employees 95%. The implementation of work is sufficient in accordance with standard operating procedures (SOPs) established by management.*

**Keywords:** *employee performance, evaluation, wor environment*

#### **PENDAHULUAN**

Minyak kelapa sawit atau *crude palm oil* yang disingkat CPO merupakan komoditas yang mempunyai nilai strategis. Permintaan akan minyak makan di dalam dan di luar negeri yang kuat dan terus meningkat merupakan indikasi pentingnya peranan komoditas kelapa sawit dalam perekonomian bangsa (Pahan, 2008).

Perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan kinerja unggul dicirikan dengan adanya produktivitas yang sesuai dengan potensinya. Harga pokok produksi yang terkendali dan cenderung rendah dapat diperoleh dengan adanya penggunaan sumber daya manusia yang handal dan professional (Sunarko, 2010).

Salah satu cara untuk memajemen karyawan agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktivitas karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan

tingkat produktivitas atau kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat kesehatan merupakan bagian penting dari pengelolaan pabrik kelapa sawit. Dengan kondisi lingkungan yang baik diharapkan dapat menunjang meningkatnya kinerja karyawan sehingga karyawan dapat produktif bekerja dan mencegah timbulnya gangguan kesehatan, penyakit akibat kerja, dan kecelakaan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengidentifikasi karyawan di pabrik pengolahan kelapa sawit.

## METODOLOGI

### Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada perkebunan kelapa sawit PT. Sentosa Kalimantan Jaya (SKJ), Kampung Tanjung Batu, Kecamatan Pulau Derawan Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari pembuatan proposal sampai penelitian selama 12 bulan, yaitu mulai dari tanggal 24 Juli 2019 sampai dengan 16 Juli 2020.

### Alat dan Bahan

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah laptop, program komputer *Microsoft Office*, alat tulis, kamera, humidity meter YK-90HT, *sound level meter* SL-4012, *Staplex TFIA-2F Portable High Volume Air Sampler* dan Timbangan analitik. Sedangkan bahan yang digunakan adalah kuesioner.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pekerja di pabrik PT. SKJ. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah semua pekerja Departemen Proses di pabrik PT. SKJ.

### Prosedur Kerja

1. Mempersiapkan alat dan bahan yang akan digunakan.
2. Melakukan pengumpulan data kualitas lingkungan kerja dengan cara mengukur di lapangan menggunakan alat, data dari koleksi perusahaan, kuesioner dan observasi.
3. Melakukan pengumpulan data kinerja karyawan dengan cara observasi, kuesioner, data hasil kerja dan absen karyawan dari koleksi perusahaan.
4. Data kualitas lingkungan kerja yang telah didapat kemudian dibandingkan dengan KEMENKES RI No. 1405 Tahun 2002.
5. Hasil data kuesioner lingkungan kerja dan kinerja karyawan kemudian ditabulasi dan dihitung secara matematis dengan skala likert.

### Analisis Data

Data yang diperoleh berupa data primer dan sekunder kemudian akan dianalisis dengan metode statistik deskriptif. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Lingkungan Kerja Fisik

Dari hasil pengukuran terhadap 7 parameter standar lingkungan kerja industri di lokasi yang menjadi tempat penelitian menunjukkan bahwa rata-rata parameter adalah memenuhi standar.

Dari 7 parameter lingkungan yang menjadi tolak ukur kesehatan lingkungan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dalam pabrik kelapa sawit yang diteliti, terdapat 4 parameter lingkungan yaitu: kelembaban, tinggi langit-langit, lubang ventilasi, intensitas cahaya adalah masuk dalam kategori skala baik sesuai dengan standar Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri. Sedangkan 3 parameter lainnya yaitu: suhu, debu dan kebisingan adalah pada angka yang melebihi baku mutu lingkungan.

Tabel 1. Nilai hasil pengukuran parameter lingkungan kerja

No.	Parameter	Standar	Hasil	Nilai
1	Suhu	18 - 30°C	31-32 °C	Melebihi
2	Kelembaban	65% - 95%	70% - 80%	Sesuai
3	Tinggi Langit-Langit	2,5 m	12 m	Sesuai
4	Debu	10 mg/m <sup>3</sup>	18,3 mg/m <sup>3</sup>	Melebihi
5	Lubang Ventilasi	15%	80%	Sesuai
6	Intensitas Cahaya	100 lux	100 lux	Sesuai
7	Kebisingan	85 dBA	85 - 93 dBA	Melebihi

Terkait dengan suhu udara yang tinggi adalah lebih disebabkan bahwa kondisi pengukuran saat itu berkaitan dengan musim kemarau sehingga suhu lingkungan secara umum adalah memang cenderung panas atau tinggi tetapi karyawan tidak merasa gerah/panas karena adanya ventilasi yang baik. Untuk debu yang banyak itu adalah fiber yang berasal dari mesin pengempaan (*pressing*) yang menghasilkan ampas kering berupa serat halus yang tidak terlalu mengganggu pekerja tetapi karyawan harus menggunakan alat pelindung diri yaitu masker dan untuk kebisingan disebabkan di hampir semua stasiun di pabrik seperti stasiun *sterilizer*, stasiun *press*, stasiun *nut* dan kernel, stasiun klarifikasi, stasiun *engine room*, stasiun *theressing*, stasiun *bunch press*, *crude oil tank* dan *recovery tank*. Karyawan sudah tidak terlalu mempermasalahkan kebisingan yang ada dikarenakan bagi mereka sudah terbiasa dan sudah berkurang karena bantuan dari *ear plug*. Jadi kebisingan yang ada sudah tidak terlalu mengganggu pekerja dalam bekerja.

Berdasarkan data kualitas lingkungan eksisting tersebut dapat

a. Responden berdasarkan Usia

Tabel 2. Responden berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-30	26	74,3
2.	31-40	7	20,0
3.	41-45	2	5,7
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut dapat dijelaskan bahwa usia responden dengan rentang 20-30 tahun

dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja di lokasi pabrik kelapa sawit tempat penelitian dilakukan secara umum layak dan memenuhi syarat sebagai lingkungan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar kualitas lingkungan tentunya merupakan syarat mutlak bagi pemenuhan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pada akhirnya akan menunjang produktivitas kerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sihombing (2004) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan dalam kategori berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.

adalah dominan yaitu 74,3% disusul dengan rentang usia 31-40 tahun yang nilainya 20,0% pada urutan terakhir adalah

rentang usia 41-45 tahun yang nilainya 5,7%.

b. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	3	8,6
2.	SMK	15	42,9
3.	SLTA	14	40,0
4.	Diploma	1	2,8
5.	S1	2	5,7
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden dengan pendidikan SMK adalah dominan yaitu 42,9% disusul dengan

pendidikan SLTA yang nilainya 40,0% pada urutan terakhir adalah pendidikan Diploma yang bernilai 2,8%, S1 yang bernilai 5,7% dan SD yang bernilai 8,6%.

c. Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	<1	4	11,4
2.	1-2	14	40,0
3.	3-4	15	42,9
4.	5-6	2	5,7
Total		35	100

Berdasarkan data pada tabel 4 tersebut dapat dijelaskan bahwa lama bekerja responden dengan rentang 3-4 tahun adalah dominan yaitu 42,9% disusul dengan rentang lama bekerja 1-2 tahun yang nilainya 40,0% pada urutan terakhir adalah rentang lama bekerja 5-6 tahun yang bernilai 5,7% dan <1 tahun yang bernilai 11,4%.

Karakteristik responden sangat penting diketahui dalam kaitannya dengan parameter kinerja karyawan, jika dilihat dari faktor usia maka dapat dijelaskan bahwa rata-rata umur karyawan adalah 20-30 tahun (74,3%) yang berarti didominasi oleh usia yang produktif dalam hal bekerja. Dari aspek pendidikan dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan pekerja cukup memadai dengan tuntutan bidang pekerjaan dan tanggungjawabnya. Rata-rata karyawan pabrik adalah pendidikan SMK dan SLTA yang jumlahnya sekitar 82,9% dari seluruh jumlah karyawan yang bekerja. Karyawan yang ada juga sudah cukup berpengalaman yaitu memiliki pengalaman sekitar 3-4 tahun (42,9%). Ketiga aspek ini sangat penting karena dengan usia yang

produktif, pendidikan yang cukup dan memiliki pengalaman bekerja maka dapat menunjang keberhasilan kerja sekaligus juga dapat dengan mudah memahami aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan bagian penting dari kinerja itu sendiri.

Penilaian kondisi lingkungan kerja

Kenyamanan dalam bekerja akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang terjamin baik akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Saydam (1996) yang menyatakan bahwa suasana kerja adalah

kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Dari 15 parameter lingkungan kerja yang diukur hanya terdapat 1 parameter yaitu Kebisingan di lingkungan pabrik sangat mengganggu pekerja dalam proses pekerjaan dan kebisingan tersebut masuk dalam kategori melebihi ambang tingkat kebisingan Lingkungan Kerja berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri, sedangkan 12 parameter bernilainya sangat baik dan 2 parameter bernilai baik.

#### Penilaian kinerja karyawan

Kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti menyatakan bahwa kinerja dalam kategori baik dengan indikator: a) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik, b) karakteristik responden yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karena pendidikan yang tinggi akan membuat kinerja para pekerja dalam bekerja menjadi lebih baik dan pengalaman dalam bekerja yang baik akan meningkatkan kinerja para karyawan, c) kondisi lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan.

Hal ini berkaitan dengan teori menurut Nitisemito (1992) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja

yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

#### KESIMPULAN

1. Dari 7 parameter lingkungan kerja yang diukur, ada 3 parameter lingkungan yaitu: suhu, debu dan kebisingan yang belum memenuhi standar kualitas lingkungan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri. Namun kondisi tersebut masih layak bagi syarat lingkungan kerja karena terbukti masih dapat mendukung kinerja karyawan dan karyawan masih dapat bekerja dengan optimal berdasarkan parameter kinerja yang diukur. Akan tetapi harus tetap segera diupayakan perbaikannya melalui upaya pengelolaan lingkungan yang lebih baik lagi, pihak perusahaan dapat mengendalikan dampak seperti debu dan kebisingan menggunakan teknologi, alat, dan modifikasi lingkungan yang ada saat ini agar parameter lingkungan tersebut menjadi sesuai standar kebutuhan lingkungan kinerja karyawan yang lebih baik dan lebih dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Karakteristik responden yang berkaitan dengan parameter kinerja karyawan, yaitu faktor usia pendidikan dan pengalaman, dimana hal tersebut sangat mendukung bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada masing-masing bidang di dalam pabrik. Tingkat pengetahuan dan keterampilan pekerja yang ada harus dipertahankan dan akan lebih baik lagi jika dilakukan program peningkatannya melalui pelatihan-pelatihan, pembinaan dan penghargaan yang lebih baik lagi.

3. Kinerja karyawan di PT. Sentosa Kalimantan Jaya dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun akan lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada saat ini diperusahaan. Pengelolaan dan pemantuan lingkungan serta penerapan berbagai teknologi yang tepat dapat dilakukan agar kualitas lingkungan dapat dipenuhi sesuai standar yang seharusnya. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produksi menjadi lebih optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2002. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 1405 MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri.
- Bangun W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Faizin, Ahmad dan Winarsih. 2008. "Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali". *Jurnal Penelitian Berita Ilmu Keperawatan*. Vol. 1 No. 3:137-142.
- Nitisemito A. S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pahan I. 2008. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit : Manajemen Agribisnis Dari Hulu Hingga Hilir*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Priyatno D. 2010. *Paham Analisa Statistic Data Dengan SPSS Windows 20*. Promacom. Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo S. Dan I. Gitosudarmo. 2008. *Manajemen Produksi*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Riduwan. 2008. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai V. Dan E. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo. Jakarta.
- Saydam G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Penerbit Djambatan. Jakarta.
- Siagan S. D. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitaas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sunarko. 2010. *Budidaya Dan Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Dengan Sistem Kemitraan*. PT.Agromedia Pustaka. Jakarta.
- Vionita. 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh". *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 2 No. 25:1-14.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.