

IMPELEMENTASI LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DALAM MENCIPTAKAN KENYAMANAN KARYAWAN DI CV. SINAR NIAGA ELEKTRIK MEDAN

Okto Egia¹, Tasya Margaretta Silaban², Deslina Tampu Bolon³, Oktavia Susanti
Sitomorang⁴, Natalia E. Sihombing⁵

^{1,2,3,4,5}, Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP
Nommensen

Email korespondensi: okto.egia@student.uhn.ac.id

Email: okto.egia@student.uhn.ac.id¹; tasya.margaretta@student.uhn.ac.id²;
deslina.tampubolon@student.uhn.ac.id³; oktavia.susanti@student.uhn.ac.id⁴
nataliasihombing5012@gmail.com⁵.

Diajukan : 22/12/2025

Direvisi : 29/12/2025

Diterima : 05/01/2026

ABSTRACT

This study aims to determine how the implementation of the non-physical work environment affects employee comfort at CV. Sinar Niaga Elektrik Medan. The nonphysical work environment encompasses work relationships between superiors and subordinates, as well as relationships among colleagues. The method used in this research is qualitative descriptive, conducted through direct observation and interviews during the internship program. The results indicate that CV. Sinar Niaga Elektrik Medan has implemented a positive non-physical work environment, characterized by open communication, emotional support among teams, and fair treatment. This significantly contributes to the psychological comfort of employees, which ultimately increases work morale and loyalty.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Employee Comfort, Human Resources, Internship

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan di CV. Sinar Niaga Elektrik Medan. Lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan antar sesama rekan kerja. Metode yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah deskriptif kualitatif melalui observasi langsung dan wawancara selama kegiatan magang berlangsung. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa CV. Sinar Niaga Elektrik Medan telah menerapkan lingkungan kerja nonfisik yang positif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, dukungan emosional antar tim, dan perlakuan yang adil. Hal ini berkontribusi signifikan terhadap kenyamanan psikologis karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan loyalitas.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kenyamanan Karyawan, Sumber Daya Manusia, Magang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi (Afandy, 2018). Agar SDM dapat bekerja secara optimal, perusahaan tidak hanya perlu menyediakan fasilitas fisik, tetapi juga lingkungan kerja non-fisik yang mendukung. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Di CV. Sinar Niaga Elektrik Medan, kenyamanan karyawan menjadi prioritas untuk menjaga produktivitas operasional. Kenyamanan tidak hanya soal ruang ber-AC, tetapi bagaimana karyawan merasa dihargai, aman, dan memiliki hubungan harmonis di tempat kerja, baik kepada atasan maupun kepada sesama karyawan. Artikel ini disusun berdasarkan hasil kegiatan magang untuk menganalisis bagaimana implementasi aspek non-fisik tersebut dijalankan di perusahaan.

Sinar Niaga Elektrik Medan tercermin dari nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta orientasi pada pelayanan mitra bisnis. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang impor dan distribusi produk lighting dan electrical, ketepatan waktu dan ketelitian menjadi aspek utama dalam menjalankan operasional harian.

Nilai kerja yang diterapkan tidak hanya berfokus pada pencapaian target penjualan, tetapi juga pada kualitas pelayanan dan ketepatan distribusi barang. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara sistematis agar kesalahan pengiriman, kekeliruan pencatatan stok, dan keterlambatan distribusi dapat diminimalkan. Lingkungan kerja nonfisik yang terbentuk menunjukkan adanya standar kerja yang jelas. Karyawan memahami perannya masing-masing

sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Kejelasan pembagian tugas ini memberikan rasa aman dan kepastian dalam bekerja.

Manfaat Magang:

- 1) Memahami secara langsung penerapan lingkungan kerja non-fisik dalam menciptakan kenyamanan karyawan.
- 2) Meningkatkan kemampuan analisis terhadap komunikasi, hubungan kerja, dan kepemimpinan di perusahaan.

Manfaat Praktis:

- 1) Menjadi bahan evaluasi kondisi lingkungan kerja non-fisik.
- 2) Memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan kenyamanan kerja.

Manfaat Bagi Penulis:

- 1) Meningkatkan keterampilan profesional dan pemahaman praktik manajemen SDM.
- 2) Mendapat pengalaman kerja nyata terkait lingkungan kerja non-fisik.

Faktor yang Mempengaruhi kenyamanan karyawan:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan karyawan karena perilaku dan gaya pemimpin sangat memengaruhi kondisi psikologis bawahan. Pemimpin yang suportif, adil, terbuka, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan menumbuhkan rasa aman serta kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak konsisten dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan tekanan kerja dan ketidaknyamanan.

Kepemimpinan yang efektif juga mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen karyawan. Dengan demikian, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan.

2) Komunikasi

Komunikasi yang efektif di tempat kerja berperan dalam menciptakan kenyamanan

karyawan. Aliran informasi yang jelas, terbuka, dan dua arah membantu mengurangi kesalahpahaman, konflik, serta ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang merasa didengar dan memperoleh informasi yang cukup akan lebih tenang, percaya diri, dan fokus dalam bekerja.

Komunikasi yang baik juga memperkuat koordinasi kerja dan hubungan interpersonal di dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem komunikasi yang transparan, responsif, dan mudah diakses oleh seluruh karyawan agar tercipta suasana kerja yang nyaman.

3) Hubungan kerja

Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan merupakan bagian penting dari lingkungan kerja non fisik. Interaksi yang dilandasi sikap saling menghargai, kerja sama tim yang baik, serta rendahnya konflik interpersonal akan membuat karyawan merasa diterima dan nyaman di tempat kerja.

Hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, memperlancar penyelesaian tugas, serta mengurangi stres kerja. Sebaliknya, hubungan kerja yang penuh konflik, persaingan tidak sehat, atau kurangnya dukungan sosial dapat menurunkan kenyamanan karyawan.

4) Budaya perusahaan

Budaya perusahaan mencerminkan nilai, normadan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Budaya yang positif seperti keterbukaan, saling menghargai, profesionalisme, dan kerja sama akan membentuk iklim kerja yang mendukung kenyamanan karyawan. Budaya yang sehat juga mendorong karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi.

Sebaliknya, budaya kerja yang kaku, penuh tekanan, tidak adil, atau kurang menghargai kontribusi karyawan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif agar karyawan dapat bekerja dengan rasa aman, nyaman, dan betah.

Dampak Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan, terdapat beberapa dampak positif dari implementasi lingkungan kerja non-fisik, antara lain:

1. Meningkatnya motivasi kerja karena ada nya rasa dihargai.
2. Terbentuknya loyalitas terhadap perusahaan.
3. Meningkatnya tanggung jawab individu terhadap tugas.
4. Menurunnya tingkat keterlambatan karyawan.
5. Terjaganya koordinasi antar divisi.

Kenyamanan psikologis yang dirasakan karyawan berdampak langsung pada produktivitas kerja. Karyawan terlihat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas tanpa tekanan berlebihan.

Tantangan dalam Implementasi Lingkungan Kerja Non-Fisik

Walaupun secara umum berjalan baik, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan:

1. Potensi miskomunikasi antar divisi jika koordinasi tidak dilakukan secara rutin.
2. Beban kerja meningkat pada periode tertentu yang dapat memicu stres kerja.
3. Perlu adanya evaluasi berkala terhadap sistem presensi agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi.

Tantangan ini perlu dikelola dengan strategi komunikasi dan evaluasi manajemen yang berkelanjutan.

Tujuan magang:

1. Menerapkan teori dan pengetahuan yang didapat di perkuliahan ke dalam praktik dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Meningkatkan *hard skill* teknis sesuai bidang studi dan *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, serta manajemen waktu.
3. Memahami ritme, budaya, tekanan, dan tanggung jawab profesional di lingkungan kerja
4. Memperluas relasi profesional yang berguna untuk peluang karier di masa depan.
5. Membangun rasa percaya diri melalui keberhasilan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

Metode

Metode yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah deskriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai lingkungan kerja non-fisik. Penelitian ini dilaksanakan melalui kegiatan Praktik Kerja Lapangan (Magang) yang bertempat di CV. Sinar Niaga Elektrik Medan, yang beralamat di Komplek MMTC, Jl. Williém Iskandar, Kenangan Baru, Kota Medan.

Selama proses magang berlangsung, penulis ditempatkan pada divisi Warehouse Leader. Posisi ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk berinteraksi dengan tim operasional dan manajemen, sehingga memudahkan dalam mengamati hubungan kerja antar karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, di mana penulis terlibat langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari, serta melakukan wawancara informal dengan rekan kerja untuk menggali tanggapan mereka terkait kenyamanan di tempat kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan dikaitkan dengan studi pustaka yang relevan

Pembahasan

Profil CV. Sinar Niaga Elektrik (SNE) Medan

Sinar Niaga Elektrik (SNE) adalah perusahaan Importir produk lighting & elektrik merek SIMON yang dipercaya untuk memegang seluruh Sumatera. Mulai dari sistem jaringan distribusi produk, service, sales dan marketing brand SIMON seluruh Sumatera. Pada tahun 2019, SNE dipercayakan untuk berkembang menjadi Importir untuk seluruh Sumatera dikarenakan keberhasilan dalam hal pelayanan maupun pemasaran yang kami lakukan selama menjadi Distributor di tahun 2018.

Sebagai perusahaan Importir yang profesional, kami hadir dengan pelayanan prima bagi mitra bisnis. Dengan menawarkan harga yang transparan, proses cepat dan tepat waktu. Dukungan team sales yang handal, serta team internal yang memadai, menjadikan kami dipercaya menjadi mitra kerja bagi beberapa perusahaan besar baik swasta maupun pemerintahan.

Brand Simon berfokus untuk menyediakan produk lampu dalam Negeri yang menggunakan

teknologi LED premium dan dilengkapi standar SNI (Standar Nasional Indonesia) dengan harga terjangkau untuk pelanggan komersial, industri, dan rumah tangga.

Brand Simon mengadopsi teknik elektronik baru, untuk mencapai sistem dua kabel dengan beban penuh (yang cocok untuk lampu pijar, neon, halogen, dan LED dengan hanya dua kabel), yang memungkinkan penghematan energi dan mengurangi penggunaan karbon. Bentuk sadel pada terminal memiliki lubang yang lebih lebar agar sesuai dengan kawat berpenampang tinggi, yang dapat memenuhi kebutuhan listrik keluarga. Bentuk terminal menghindari kawat rusak.

Visi perusahaan:

1. Menjadikan SNE Top 3 Market Leader Lighting & Electrical
2. Menjadi yang terdepan dalam industri lampu yang focus kepada pengalaman konsumen dan berjuang untuk berinovasi yang terbaik
3. Menjadi perusahaan penyedia perlengkapan kantor dan IT terlengkap dan terkemuka, dapat dibanggakan karyawan, serta patuh terhadap ketentuan perundangan yang berlaku.
4. Fokus terhadap kepuasan pelanggan dan menjadi berkat bagi semua.

Misi perusahaan:

1. Membangun jaringan distributor sumatera
2. Membangun kepercayaan pelanggan
3. Menyediakan produk lighting & electrical dengan kualitas terbaik
4. Membangun system market yang fleksibel serta profitable di lapangan.
5. Membangun Kerjasama team yang solid untuk mencapai kinerja yang optimal.

Moto dan Tujuan Perusahaan

"Lighting & Electrical Solutions" kerja keras hanyalah sebagian kecil yang membuat perusahaan hidup, tetapi inovasilah yang membuat perusahaan berkembang, disini kami percaya bahwa imajinasi, mimpi dan inovasi akan menjadikan kita yang terbaik.

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kenyamanan Karyawan

Lingkungan kerja non fisik memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti gaya kepemimpinan, pola komunikasi, hubungan antarpegawai, serta budaya organisasi, secara langsung memengaruhi bagaimana karyawan merasakan suasana kerja. Semakin positif lingkungan non fisik yang tercipta, semakin tinggi pula tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kenyamanan.

Kepemimpinan yang adil, terbuka, dan suportif mampu menumbuhkan rasa aman pada karyawan. Atasan yang memberikan arahan jelas, menghargai pendapat bawahan, dan responsif terhadap permasalahan akan membuat karyawan merasa diperhatikan. Kondisi ini meningkatkan kenyamanan psikologis dan mengurangi kecemasan dalam bekerja.

2. Peran komunikasi dalam menciptakan rasa nyaman.

Komunikasi yang efektif dan dua arah membantu meminimalkan kesalahpahaman di tempat kerja. Informasi yang disampaikan secara jelas dan transparan membuat karyawan lebih memahami tugas serta ekspektasi perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang karena tidak diliputi ketidakpastian.

3. Hubungan kerja yang harmonis.

Interaksi yang baik antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang bersahabat. Lingkungan sosial yang saling menghargai dan mendukung dapat menurunkan potensi konflik serta stres kerja. Ketika karyawan merasa diterima dalam tim, tingkat kenyamanan dan keterlibatan kerja akan meningkat.

4. Budaya organisasi yang positif.

Budaya perusahaan yang menjunjung nilai profesionalisme, keterbukaan, dan saling menghormati akan membentuk iklim kerja yang sehat. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten membantu karyawan menyesuaikan diri dan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini berkontribusi pada terciptanya kenyamanan kerja jangka panjang.

5. Alur pengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja non fisik yang baik → meningkatkan kenyamanan karyawan → mendorong kepuasan dan motivasi → berdampak pada peningkatan kinerja. Rantai

pengaruh ini menunjukkan bahwa kenyamanan kerja berperan sebagai variabel penting yang menjembatani kondisi lingkungan kerja dengan hasil kerja karyawan.

Pelaksanaan Kegiatan Magang

Kegiatan magang berlangsung selama satu bulan, terhitung mulai tanggal 01 Agustus 2025 hingga 31 Agustus 2025. Jadwal pelaksanaan mengikuti jam operasional perusahaan, yaitu hari Senin hingga Jumat pukul 08.30 – 17.30 WIB, dan hari Sabtu pukul 08.30 – 12.30 WIB., penulis terlibat dalam berbagai aktivitas Cv. Sinar Niaga Elektrik Medan.

Dokumentasi



Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan magang dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi lingkungan kerja non-fisik di CV. Sinar Niaga Elektrik Medan berjalan efektif dalam menciptakan kenyamanan kerja melalui kedisiplinan dan profesionalisme. Penerapan teknologi presensi berbasis aplikasi swafoto (*selfie*) dengan aturan sanksi yang tegas terbukti mampu membentuk budaya kerja yang teratur dan menghargai waktu. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan yakni tidak banyak bicara namun tetap mengayomi berhasil membangun *atmosphere* kerja yang kondusif. Sikap pimpinan yang berkomunikasi seperlunya justru menumbuhkan rasa segan dan hormat yang tinggi dari para karyawan, bukan rasa takut. Kombinasi antara ketegasan sistem kedisiplinan dan kewibawaan pimpinan inilah yang menjadi kunci terciptanya rasa aman dan fokus bagi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Saran

Berdasarkan temuan dalam pelaksanaan magang dan berdasarkan pembahasa yang sudah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pimpinan disarankan mempertahankan gaya kepemimpinan yang tegas namun tetap mengayomi.
2. Perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap lingkungan kerja non-fisik guna memastikan kenyamanan karyawan tetap optimal.
3. Komunikasi internal dapat ditingkatkan secara berkala untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis.
4. Aturan sanksi sebaiknya tetap diterapkan secara konsisten agar budaya kerja tertib terus terjaga.
5. Perusahaan perlu mempertahankan sistem presensi berbasis aplikasi karena terbukti mendukung kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group