



## Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Proses Bisnis pada Departemen Pengadaan Produksi Divisi *Supply Chain* di PT PAL Indonesia

Wahdatul Laili<sup>1</sup>, Muhammad Alkirom Wildan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Email: [210211100278@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100278@student.trunojoyo.ac.id), [wildan.alkirom69@trunojoyo.ac.id](mailto:wildan.alkirom69@trunojoyo.ac.id)

Alamat: Jl. Raya Telang, Kampus UTM PO BOX 02 Kamal-Bangkalan

Korespondensi penulis: [210211100278@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100278@student.trunojoyo.ac.id)

**Abstract** *The physical work environment and non-physical work environment play an important role in supporting the productivity and operational efficiency of a company. This study aims to analyze work environment factors on business processes in the Production Procurement Department of the Supply Chain Division of PT PAL Indonesia with the challenges of adapting to changes in the workplace and the application of new technology, through several aspects of the work environment, such as work atmosphere, relationships between coworkers and relationships between subordinates and leaders. This research uses qualitative methods with data collection techniques through interviews and observations. The results showed that a conducive work atmosphere, effective communication between colleagues, and leadership support play an active and significant role in operational success. A good work environment improves performance and supports the achievement of company goals.*

**Keywords:** *Work Environment, Business Process, PT PAL Indonesia*

**Abstrak** Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik berperan penting dalam mendukung produktivitas dan efisiensi operasional suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor lingkungan kerja terhadap proses bisnis pada Departemen Pengadaan Produksi Divisi *Supply Chain* PT PAL Indonesia dengan adanya tantangan adaptasi perubahan tempat kerja dan penerapan teknologi baru, melalui beberapa aspek lingkungan kerja, seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja dan hubungan antara bawahan dan pimpinan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif antar rekan, serta dukungan pimpinan sangat berperan aktif dan signifikan terhadap keberhasilan operasional. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Proses Bisnis, PT PAL Indonesia

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang kompetitif dan dinamis, sumber daya manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan karena menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016). Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Namun, sering kali ditemukan masalah yang dapat menyebabkan kegagalan bisnis karena persaingan industri yang semakin ketat. Dengan adanya perencanaan, pengelolaan, pengarahan, pelatihan, dan jenjang karir karyawan dapat membantu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia sebagai komponen penting dalam pengoprasian perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT PAL Indonesia adalah salah satu perusahaan konstruksi kapal terbesar di Indonesia dan beroperasi di industri maritim. Kegiatan utama PT PAL Indonesia adalah membuat kapal

niaga dan kapal perang, menyediakan layanan perbaikan dan pemeliharaan kapal, dan menyediakan rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan klien. PT PAL Indonesia memiliki potensi besar dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi proses bisnisnya. Namun tidak dapat dihindari bahwa sebuah perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis akan mengalami beberapa tantangan. Salah satunya seperti yang terjadi di PT PAL Indonesia tepatnya pada Divisi *Supply Chain* Departemen Pengadaan Produksi yang dihadapkan pada beberapa masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Perubahan lingkungan atau adanya rotasi kerja antar departemen sering kali diperlukan untuk memperluas pengalaman karyawan, namun di sisi lain, hal ini menghadirkan kendala adaptasi, di mana karyawan harus menyesuaikan diri dengan budaya dan prosedur kerja dalam bentuk cara kerja, kebijakan internal, hingga struktur hierarki. Selain itu, PT PAL Indonesia sedang menghadapi transformasi digital terkait dengan penerapan teknologi informasi baru yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pengadaan dan produksi Divisi *supply chain* khususnya pada departemen pengadaan produksi dihadapkan kurangnya pelatihan yang memadai, atau ketidaknyamanan dalam mengubah rutinitas kerja yang sudah mapan. Hal tersebut berdampak langsung efisiensi operasional, kinerja dan produktivitas kerja karyawan, terutama dalam memenuhi jadwal produksi dan pengadaan material.

Agar dapat mengoptimalkan tingkat produktivitas yang diharapkan, kuantitas akan jumlah sumber daya manusia harus seimbang dengan kualitas dan kinerja dari tenaga kerjanya. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Tangkawarouw, Lengkong & Lumintang (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Sedangkan lingkungan kerja menurut Tjiabrata (2017) dapat diartikan sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari kinerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan karyawan tersebut bekerja. (Sedarmayanti dalam Lestary dan Harmon, 2017) menyebutkan, lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang terdiri dari bagian tim, dimana di dalam lingkungan tersebut tersediakan adanya fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan serta visi misi dari organisasi maupun perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian bisnis suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang di

anggap penting oleh pengelola perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pendukung dan penunjang efektivitas kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam membangun keberlanjutan bisnis. Dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan yang dapat memengaruhi operasional perusahaan, organisasi dapat merancang kebijakan yang berkelanjutan, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi risiko-risiko potensial yang dapat mengganggu jalannya proses bisnis.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the ringht people in the right place at the right time*. Dengan adanya permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi oleh PT PAL Indonesia, penulis akan melakukan “Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Proses Bisnis Pada Departemen Pengadaan Produksi Divisi *Supply Chain* Di PT PAL Indonesia”

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam membentuk sebuah keberhasilan kinerja perusahaan maupun organisasi. Menurut (Sedarmayanti dalam Lestary dan Harmon, 2017), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja sama dan diberikan fasilitas yang membantu mencapai tujuan dan visi perusahaan dan organisasi. Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Badrianto 2019). Lingkungan kerja perusahaan terdiri dari semua faktor ekstern maupun intern yang dapat mempengaruhi perusahaan, baik organisasi maupun aktivitasnya. Secara umum, lingkungan kerja harus menjadi tempat di mana karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan berkomunikasi, memotivasi serta meningkatkan kualitas kerja.

Prof. DR. H. A. Rusdiana & Dr. Hj. Qiqi Yulianti Zaqiyah, (2022:99) menyebutkan ada tujuh indikator lingkungan kerja lain yang juga sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, diantaranya yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Kemampuan kerja, (7) Hubungan karyawan

Sedangkan menurut (Shafi, Zulkipli, Hasim, & Yusoff, 2023) menjelaskan adanya indikator atau aspek-aspek lingkungan kerja non fisik, diantaranya sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja. Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2019) oleh Mahmudah Enny, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, adalah:

- 1) Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## **Proses Bisnis**

Proses adalah cara, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengubah sumber daya seperti tenaga kerja, mesin, bahan, dan dana menjadi hasil yang diinginkan, sementara produksi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan atau meningkatkan kegunaan suatu barang atau jasa (Mulyani & Herawati, 2016). Menurut Andy Wijaya (2020) dalam buku Manajemen Operasi Produksi, proses produksi adalah kegiatan menghasilkan barang atau jasa dalam periode waktu tertentu yang memiliki nilai tambah bagi perusahaan.

Proses produksi terbagi menjadi dua jenis, yaitu proses produksi terus-menerus dan proses produksi terputus-putus. Menurut Subhan Purwadinata dan Ridolof Wenand Batilmurik (2020) dalam buku Pengantar Ilmu Ekonomi: Kajian Teoretis dan Praktis Mengatasi Masalah Pokok Perekonomian, beberapa ciri proses produksi terus-menerus adalah:

- 1) Mesin yang dipakai bersifat khusus
- 2) Karyawan tidak perlu memiliki keahlian yang tinggi, karena mesin sifatnya khusus dan otomatis
- 3) Apabila salah satu mesin rusak, proses produksinya terhenti
- 4) Persediaan bahannya jauh lebih sedikit dibanding proses produksi terputus-putus

Menurut Gustian Djuanda, dkk (2021) dalam buku Pengantar Bisnis, biasanya produk yang dihasilkan dalam proses produksi ini berbeda satu sama lain dan bersifat pesanan atau job order. Ciri-ciri proses produksi terputus-putus adalah:

- 1) Persediaan bahan mentahnya banyak
- 2) Mesinnya bersifat umum dan dapat digunakan untuk mengolah berbagai produk
- 3) Karyawannya memiliki keahlian khusus
- 4) Proses produksinya tidak mudah terhenti, meski terjadi kerusakan pada salah satu mesin

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2017:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya, secara keseluruhan dan secara spesifik dengan menggunakan berbagai metode alamiah. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi dan pemahaman subjek tentang dinamika lingkungan kerja, dengan fokus pada proses bisnis pada departemen pengadaan produksi serta berbagai kejadian atau dampak yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi

langsung dari karyawan tentang pandangan mereka tentang pekerjaan mereka, kebijakan perusahaan, dan hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan mereka. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti melihat interaksi dan dinamika di tempat kerja dan menemukan pola perilaku yang mungkin tidak terungkap dalam wawancara. Metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh tentang dinamika di departemen pengadaan produksi yang menghambat atau berkontribusi pada keberhasilan, serta bagaimana dinamika tersebut berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

#### **4. HASIL PENELITIAN**

##### **Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)**

###### **Profil Perusahaan**

Sebagai salah satu perusahaan strategis milik negara, PT PAL Indonesia memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia, khususnya untuk sektor kelautan. Keberadaannya tidak diragukan lagi memainkan peran penting dan strategis dalam mendorong pertumbuhan sektor maritim Indonesia. Pemerintah Belanda membuka MARINE ESTABLISHMENT (ME), sebuah galangan kapal pada masa pendudukan Belanda yang menjadi cikal bakal PT PAL Indonesia, pada tahun 1939. Kaigun SE 2124 adalah nama baru perusahaan pada masa pendudukan Jepang. Setelah kemerdekaan, bisnis ini dinasionalisasi oleh pemerintah Indonesia, yang kemudian menamainya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Kemudian pada tanggal 15 April 1980, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 1980, status perusahaan berubah dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Pengaruh PT PAL Indonesia semakin besar dengan di keluarkannya UU No. 16 tahun 2012 tentang industri pertahanan, yang memberikan peran yang lebih besar kepada BUMN strategis. Sesuai dengan undang-undang tersebut, PT PAL Indonesia secara kompeten memenuhi mandat dan tugasnya untuk secara aktif membantu memenuhi kebutuhan alutsista maritim dan berperan sebagai integrator utama industri kelautan. Sesuai tujuan awal pendiriannya sebagai pusat keunggulan industri maritime nasional, PT PAL Indonesia telah membuktikan reputasinya sebagai kekuatan utama di dalam pengembangan industri maritim nasional. Dalam upaya untuk memperkuat landasan bagi pertumbuhan sektor kelautan, PT PAL Indonesia secara konsisten berusaha untuk menyampaikan dan menyebarluaskan pengetahuan, teknologi, serta keterampilan kepada masyarakat luas terkait industri maritime nasional tersebut.

Sebuah langkah penting menuju masuknya Indonesia ke dalam pasar pertahanan internasional sedang dilakukan oleh PT PAL Indonesia. Sebagai otoritas utama dalam bidang

alat pertahanan maritim, PT PAL Indonesia akan semakin meningkatkan kapasitasnya untuk berkontribusi dalam inisiatif *Driving Synergy to Global Maritime Access*. Peran penting dari PT PAL Indonesia ini akan membawa industri maritim Indonesia pada pasar maritim global.

PT PAL Indonesia secara resmi memperkenalkan gagasan Industri Maritim 4.0 pada tanggal 12 Desember 2021. Bapak Kaharuddin Djenod, sebagai CEO PT PAL Indonesia menyampaikan “Transformasi Industri Maritim 4.0 akan didukung *Software Project Management & Enterprise Resource Planning* yang didesain khusus untuk PAL, tidak hanya untuk mengelola proyek di internal PAL tapi juga menjalankan peran sebagai *multiyard leader*”. Berkat Transformasi Industri Maritim 4.0, PT PAL Indonesia semakin siap untuk menyelesaikan proyek-proyek yang menjadi tanggung jawabnya. Perubahan ini menjadi lompatan kuantum sebagai *Leading Sector* mendukung kemandirian alutsista matra laut nasional. Sehingga kedepannya PT PAL Indonesia mampu memperkuat posisi Indonesia dalam *Driving Synergy to Global Maritime Access*. Dengan merubah semua secara digital, PAL terlahir kembali dengan wajah baru yang lebih modern sebagai *Lead Integrator of Indonesian Multiyard 4.0*. Berdiri di tonggak terdepan, menggetarkan industri perkapalan dunia.

### **Profil Responden**

Nama : Alexander Sitinjak  
Umur : 33 Tahun  
Jabatan : Kepala Biro Harkan  
Bagian : Departemen Pengadaan Produksi

### **Profil Responden**

Nama : Krisna Ayu Mutiara  
Umur : 22 Tahun  
Jabatan : Staff Administrasi  
Bagian : Departemen Pengadaan Produksi

### **Pembahasan**

Analisis hasil wawancara mengenai beberapa aspek lingkungan kerja yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi menunjukkan bahwa suasana kerja, hubungan antar rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan operasional dan proses bisnis dalam membentuk kinerja dan efektivitas tim pada suatu perusahaan. Berikut adalah beberapa poin yang bisa diambil dari hasil analisis tersebut:

## Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Proses Bisnis Pada Departemen Pengadaan produksi Divisi *Supply Chain*

### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja di departemen produksi menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan cepat, belajar hal-hal baru, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Di departemen produksi, seorang karyawan diuntut untuk lebih fokus, ketat, dan membutuhkan *bonding* yang kuat antar tim. Selain itu, pekerjaan yang lebih sulit, membutuhkan ketelitian, ketekunan, dan konsentrasi yang tinggi agar dapat mencapai standar kualitas yang diharapkan.

### 2. Hubungan Antar Rekan Kerja

Tidak dapat dipungkiri bahwa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kemajuan proses bisnis dalam suatu pekerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa keberadaan rekan kerja yang solid mempermudah komunikasi, koordinasi, serta pengambilan keputusan yang tepat dalam menjalankan kegiatan operasional yang ada di departemen produksi. Komunikasi yang efektif dan terbuka antar rekan kerja menjadi pondasi utama dalam menjaga kelancaran proses bisnis di sebuah perusahaan. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan dengan jelas, pertanyaan dapat dijawab secara tepat, dan masalah dapat diselesaikan dengan efisien. Selain itu, *skill* dan *knowledge* memungkinkan rekan kerja untuk menyelesaikan tantangan dengan solusi yang cerdas, berkolaborasi dengan rekan kerja, mendengarkan pendapat orang lain, belajar dari pengalaman tim serta berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

### 3. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dan pimpinan bergantung pada sikap dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang menjadikan bawahannya sebagai *partner* atau rekan kerja dalam sebuah tim (Gaya Kepemimpinan Partisipatif/Demokratis). Pendekatan ini menciptakan kolaborasi dan dukungan timbal balik. Kepercayaan ini didasarkan pada pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh pemimpin, yang menjadikannya layak dipercaya sebagai atasan, namun juga menghargai pengetahuan bawahan. Dalam hubungan yang saling menguntungkan ini, baik pemimpin maupun karyawan saling belajar dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.



Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap proses produksi menunjukkan bahwa suasana kerja yang menantang di departemen produksi menuntut karyawan untuk beradaptasi cepat dan fokus tinggi dapat teratasi dengan adanya komunikasi yang efektif antar rekan kerja, keterampilan yang memadai, serta gaya kepemimpinan yang partisipatif berperan penting dalam kelancaran operasional dan pencapaian tujuan produksi secara efisien dan berkualitas tinggi.

Menurut hasil wawancara, selain hal-hal yang telah disebutkan di atas, ada unsur lain yang mempengaruhi, yaitu tingkat stres dan beban kerja. Karyawan yang tertekan dan terburu-buru cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang optimal, menghasilkan tingkat kesalahan yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih rendah. Selain berdampak negatif pada proses bisnis, stres yang dibawa ke rumah juga mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dapat merusak hubungan keluarga. Dengan manajemen stres dan beban kerja yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **Kendala dan Tantangan Lingkungan Kerja yang Dihadapi dalam Proses Bisnis Pada Departemen Pengadaan produksi Divisi *Supply Chain***

Terdapat kendala dan tantangan yang dihadapi oleh departemen pengadaan produksi, beberapa kendala yang sering terjadi diantaranya, yaitu:

- 1) Spesifikasi permintaan material yang tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpastian dalam pengadaan produksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan produksi.
- 2) Kurangnya anggaran juga dapat menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan material yang diperlukan
- 3) Kurangnya pemahaman mengenai proses pengadaan dapat mengakibatkan kelambatan atau kesalahan dalam proses pengadaan.
- 4) Kurangnya komunikasi antara divisi terkait dapat menjadi hambatan serius dalam kelancaran operasional suatu perusahaan.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, komunikasi menjadi kunci utama dalam menjaga kelancaran proses pengadaan produksi. Pertemuan yang diadakan untuk mendiskusikan spesifikasi material yang diperlukan, ketersediaan anggaran, dan jadwal pengadaan produksi dapat membantu memastikan bahwa kebutuhan produksi terpenuhi dengan tepat waktu dan sesuai standar. Dengan kerjasama yang solid di antara berbagai pihak dan menjadikan komunikasi sebagai landasan utama, departemen pengadaan produksi dapat

mengatasi kendala-kendala yang sering terjadi, meningkatkan efisiensi proses bisnis, dan mencapai kesuksesan dalam memenuhi kebutuhan produksi perusahaan.

Adapun tantangan terbesar yang sedang dihadapi oleh tim saat ini adalah adanya penerapan teknologi baru IM4 di PT PAL Indonesia. Karena perubahan yang dilakukan pada IFS-9 sebelum IM4 sepenuhnya efektif, setiap juru beli di departemen pengadaan produksi menghadapi kesulitan beradaptasi dengan sistem ini. Penutupan akses IFS-9 menyebabkan kesulitan dalam mengakses data material, menghambat proses bisnis, dan menuntut juru beli untuk menguasai keterampilan baru, baik secara teknis maupun mental, untuk beradaptasi dengan platform yang lebih canggih. Untuk menjaga operasional tetap lancar, manajemen harus memastikan transisi dilakukan secara bertahap dan terstruktur dengan memberikan akses data sementara melalui sistem IFS. Untuk membantu tim menghadapi perubahan ini dengan lebih percaya diri, manajemen juga harus memberikan dukungan moral dan motivasi.

### **Pengoptimalan Lingkungan Kerja Terhadap Proses Bisnis Pada Departemen Pengadaan produksi Divisi *Supply Chain***

Berdasarkan hasil analisis, divisi *Supply Chain* memiliki peran yang krusial dalam mengoptimalkan proses bisnis perusahaan yakni dengan menerapkan inovasi berupa pembuatan kertas kerja atau logbook bagi setiap juru beli di setiap departemen dengan mengunggahnya secara berkala. Hal ini memungkinkan akses mudah dan jelas ke informasi terkait pengadaan produksi, sehingga pimpinan dapat cepat menemukan masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dokumentasi yang baik membantu juru beli bekerja sama dan mempermudah pelacakan dan evaluasi kinerja, selain meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas. Dengan bantuan teknologi informasi dan komunikasi terbuka, divisi *Supply Chain* maupun departemen pengadaan produksi dapat menjadi lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Analisis hasil wawancara mengenai berbagai faktor lingkungan kerja menunjukkan bahwa efektivitas dan kelancaran proses bisnis sangat dipengaruhi oleh suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dinamika antara bawahan dan pimpinan. Di departemen produksi, adaptasi yang cepat, konsentrasi yang tinggi, dan kerja sama tim yang kuat sangat penting untuk memenuhi kualitas produksi yang diinginkan. Menjaga efisiensi operasional

dan kinerja tim sangat bergantung pada komunikasi yang efektif dan terbuka di antara rekan kerja, bersama dengan gaya kepemimpinan partisipatif yang mendorong kolaborasi. Selain itu, tantangan seperti beban kerja yang tinggi dan stres dapat mengancam produktivitas, mengorbankan kualitas kerja, dan mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

Selain itu, transisi menuju penggunaan teknologi IM4 yang sedang dihadapi oleh PT PAL Indonesia juga menimbulkan tantangan baru bagi para juru beli. Kurangnya akses ke data material melalui sistem lama sebelum teknologi baru sepenuhnya beroperasi menambah kesulitan dalam mengelola proses pengadaan. Untuk mengatasi hal tersebut, pelatihan intensif, dukungan manajemen, serta dokumentasi yang terstruktur melalui kertas kerja atau logbook terbukti sebagai langkah inovatif yang mendukung efisiensi, transparansi, dan peningkatan akuntabilitas proses bisnis di perusahaan.

### **Saran**

Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas PT PAL Indonesia, perusahaan harus terus berkonsentrasi pada pengurangan stres dan beban kerja melalui program kesejahteraan karyawan dan pembagian tugas yang proporsional. Selain itu, pelatihan terus menerus dan komunikasi terbuka, serta evaluasi berkala terhadap perubahan teknologi baru, perlu diprioritaskan untuk mengatasi tantangan teknologi. Dengan memperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, perusahaan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap proses bisnis dengan sampel atau narasumber yang lebih luas dan objek penelitian yang berbeda.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614–16621.
- Djuanda, G., Suharsono, J., Wahyunawati, S., Hasan, M., Djati Satmoko, N., Nafsi, ..., & Witjaksono, A. (2021). *Pengantar bisnis*. Jawa Tengah: CV TAHTA MEDIA GROUP.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja pada performa pegawai (literature review metodologi riset bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885.
- Mahmudah, E. W., & Siswati, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Purwadinata, S., & Ridolof, W. B. (2020). *Pengantar ilmu ekonomi: Kajian teoritis dan praktis mengatasi masalah pokok perekonomian*.
- Rizan, M., Handaru, A. W., & Ramadian, A. (2022). *Metode penelitian bisnis*. Ahlimedia Book. <https://books.google.co.id/books?id=JjrFEAAAQBAJ>
- Rusdiana, A., & Zaqiyah, Q. Y. (2022). *Manajemen perkantoran modern*. Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD Bandung. <https://books.google.co.id/books?id=TobaEAAAQBAJ>
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Shafi, M. A., Le, N. S., Zulkipli, H., Hasim, M. A., & Yusoff, M. Z. (2023). The effect of work environment on employee productivity: A case study of manufacturing company. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 8(1), 77–77.
- Wati, L. R., & Sungkono, S. (2023). Analisis lingkungan kerja pada Perum Peruri (Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia). *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(3), 143–154.
- Wijaya, A., Sisca, S., Silitonga, H. P., Candra, V., Butarbutar, M., Sinaga, O. S., ..., & Simarmata, J. (2020). *Manajemen operasi produksi*.