

## **Dampak *Toxic Workplace Invironment* Terhadap Produktivitas Karyawan di Apollo Pamekasan**

Siti Syarifah<sup>1\*</sup>, Anna Zakiyah Hastriana<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Ilmu Keislaman Annuqayah<sup>1,2</sup>

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received March 1<sup>st</sup>, 2024

Revised March 27<sup>th</sup>, 2024

Accepted April 15<sup>th</sup>, 2024

**Keywords**

*Toxic Workplace Invironment*  
*Employee productivity*

**Kata Kunci**

*Toxic Workplace environment*  
*Produktivitas karyawan*

### ABSTRACT

*A toxic Workplace Environment is an environment where there is narcissistic behavior toward co-workers, which hurts the Apollo Pamekasan company. This research aims to examine the impact of a Toxic Workplace Environment on employee productivity at Apollo Pamekasan. This research uses a qualitative and descriptive approach where the data analysis comes from books and journals. Meanwhile, the qualitative approach takes the form of direct observation by visiting locations. In this research, the data collection technique used is the interview method, the purpose of this interview is to record and document the information provided by the informants, where the data sources are grouped into two, namely primary data and secondary data. The sources of informants in this research were 16 people from 22 employees. The results of this research are that Toxic Workplace Environmentalism on employee productivity hurts the company..*

### ABSTRAK

Toxic Workplace Invironment merupakan lingkungan yang terdapat perilaku narsistik terhadap sesama rekan kerja sehingga memberikan dampak buruk pada perusahaan Apollo Pamekasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dari dampak Toxic Workplace Invironment terhadap produktivitas karyawan di Apollo pamekasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif dimana data-datanya bersumber dari buku dan jurnal. Sedangkan pendekatan kualitatif berupa observasi langsung dengan mendatangi lokasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, tujuan wawancara ini adalah untuk mencatat dan mendokumentasikan informasi yang diberikan informan, dimana sumber data tersebut di kelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber informan dalam penelitian ini adalah 16 orang dari 22 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Toxic Workplace Invironment terhadap produktivitas karyawan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

\*Corresponding author

Address : Madura, Jawa Timur, Indonesia

E-mail : syarifahsiti576@gmail.com

## I. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan, Lingkungan kerja bisa mengacu pada kondisi dimana karyawan dapat bekerja sesuai dengan kondisi lingkungan itu sendiri. Jika lingkungan kerja nyaman maka dapat menimbulkan rasa semangat yang tinggi terhadap karyawan sehingga produktifitas otomatis akan meningkat dan perusahaan akan berjalan secara maksimal (Vanessa & Nawawi, 2022). Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya mempengaruhi orang-orang yang bekerja (Taheri et al., 2020). Lingkungan kerja yang buruk sering disebut dengan lingkungan kerja yang beracun atau *toxic workplace environment*, yaitu menyebabkan orang lain merasa tidak nyaman, cemas dalam suasana kerja, atau sistem kerja, mengacu pada manusia (Rasool et al., 2021). Sistem kerja yang tidak sepadan dengan kemampuan seorang karyawan seringkali mengakibatkan hari kerja yang sangat menegangkan bagi karyawan tersebut, waktu istirahat dan liburan yang pendek, serta kondisi kerja yang buruk. Tentu saja, situasi seperti itu adalah sangat menegangkan bagi karyawan dan dapat meningkatkan stres, dan stres yang berlebihan dapat menyebabkan depresi. Kondisi depresi seperti ini dapat menurunkan produktivitas karyawan (Hulu et al., 2022).

Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan sebab lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Ketika karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, kinerja mereka akan lebih baik. Apabila tempat ia bekerja tidak nyaman dan tidak memadai dari segi prasarana, maka dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah hubungan rekan kerja, jika hubungan rekan kerja baik maka cepat selesai dalam menyelesaikan target perusahaan (Syarifudin, 2020)

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berhubungan dengan kerja sedangkan lingkungan kerja fisik adalah situasi yang memengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja fisik di kelompokkan menjadi dua, pertama Lingkungan yang terhubung langsung dengan karyawan kedua lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keadaan manusia (Mahawati et al., 2021). Dalam perspektif Islam terhadap Lingkungan Kerja Melalui Al-Qur'an, Allah telah memberikan informasi spiritual kepada manusia untuk menjaga lingkungan. Informasi tersebut, apa yang diberikan Tuhan kepada manusia tidak lain hanyalah amanah, sehingga manusia harus selalu menjaga dan melestarikan lingkungan hidup agar tidak rusak, tercemar, bahkan punah. Bukan hanya *Toxic* mempengaruhi lingkungan kerja akan tetapi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya: pertama Skema warna yang baik berdampak besar pada cara karyawan melakukan pekerjaannya, sehingga setiap perusahaan perlu menentukan skema warna yang harmonis sehingga menciptakan suasana yang menyenangkan. Kedua Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya dapat mempengaruhi kesehatan seseorang tetapi juga psikisnya. Lingkungan kerja yang bersih tentu mendatangkan rasa sejahtera. Perasaan gembira inilah yang membuat seseorang bekerja lebih giat dan penuh semangat. Ketiga Penerangan di sini tidak hanya mencakup lampu listrik saja, namun juga sinar matahari. Karyawan sering kali membutuhkan penerangan yang memadai saat melakukan pekerjaannya, terutama ketika diperlukan pekerjaan yang presisi. Keempat Pertukaran Udara Sediakan pertukaran udara yang cukup terutama di area kerja, apalagi jika ruangan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang memadai menjamin kesegaran bagi karyawan. Kelima Keamanan Rasa aman menimbulkan ketenangan dan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja. Rasa aman ini secara umum berarti rasa aman terhadap masa depan. Oleh karena itu, untuk menciptakan rasa aman maka harus ada rasa aman di masa depan. Keenam Kebisingan Kebisingan yang ditimbulkan mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga menyebabkan banyak tugas

tidak terlaksana dengan baik dan menimbulkan kerusakan yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dalam menciptakan lingkungan kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan pertama konstruksi tempat kerja, kedua Area kerja yang luas, ketiga ventilasi untuk pertukaran udara, keempat tersedia peralatan kerja yang memadai, kelima tersedianya ruang untuk upacara keagamaan, keenam ada tempat di mana anda bisa bersantai, kelima tersedianya pilihan transportasi umum khusus yang nyaman dan mudah diakses oleh karyawan. Sehingga Menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat memunculkan suasana kerja yang baik, menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, serta meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas perusahaan. Dalam mencapai kenyamanan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah mengontrol prasarana fisik dan memelihara hubungan baik sesama rekan kerja (Sangkay, 2023).

Kenyamanan lingkungan kerja sendiri dapat memberikan produktivitas kerja tercapai secara maksimal (Syahputra et al., 2022). Jika Produktivitas kerja karyawan tinggi maka tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang di tetapkan (Rachmawati et al., 2019). *Toxic Workplace Environment* berdampak buruk pada kenyamanan lingkungan kerja karena mengganggu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam perusahaan kepuasan karyawan sangat dibutuhkan agar perusahaan bisa berjalan secara optimal. Salah satu dampak buruk *Toxic Workplace Environment* dalam kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja, stres kerja merupakan perasaan tertekan dalam bekerja (Budak & Erdal, 2022).

Nama lain dari stress kerja adalah *Job Burnout* yang merupakan Suatu kondisi stres yang ditandai dengan kelelahan emosional, sinisme, dan evaluasi diri yang negatif, yang dapat menyebabkan ketegangan dalam pekerjaan (Edú-Valsania et al., 2022). Hal ini juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental yang menyebabkan kelelahan mental, kelelahan fisik, dan penurunan rasa kompetensi. Sehingga hal tersebut menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan sehingga perusahaan tidak berjalan dengan efektif. *Job Burnout* memiliki dimensi yang dikelompokkan menjadi tiga bagian pertama *Exhaustion* adalah aspek-aspek penting dalam hubungan masyarakat dengan pekerjaan tidak tercakup, dan langkah-langkah untuk menjauhkan diri dari pekerjaan secara emosional dan kognitif tidak dianjurkan, kedua *Deperzonalitation* adalah Cobalah untuk memberi jarak antara Anda dan pelanggan Anda, abaikan sifat-sifat yang menjadikan mereka pekerja yang baik, ketiga *Reduct Personal Accomplishment* adalah mengacu pada perasaan seperti Anda tidak dapat menyelesaikan pekerjaan Anda tidak peduli seberapa keras Anda mencoba (Lubbadeh, 2020).

Produktivitas karyawan sangat penting dalam perusahaan, sebab produktivitas berdampak pada berjalannya suatu perusahaan. Faktor yang dapat berdampak pada produktivitas adalah lingkungan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja. Dalam menciptakan produktivitas karyawan, perusahaan harus meningkatkan kualitas pengetahuan bahkan keterampilan karyawan dengan cara memberikan motivasi (Nursalim & Anshori, 2024). Dalam perspektif Islam, Untuk menciptakan produktif, manusia harus memiliki akses terhadap sumber daya kerja, baik miliknya sendiri maupun lingkungannya. Mengukur produktivitas tenaga kerja memerlukan indikator seperti kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, etos kerja, pengembangan pribadi, kualitas, efesiensi (Baharuddin, 2019). Lingkungan kerja yang tidak sehat atau buruk dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Setiap karyawan memiliki dan membentuk pola hubungan eksklusif mereka, yang melibatkan interaksi satu sama lain selama pekerjaan dan bahkan di luar pekerjaan. Rekan kerja atau supervisor dapat menganggap hubungan ini sebagai negatif atau berbahaya. Hal ini termasuk dalam *Toxic Workplace Environment* dimana karyawan menghabiskan banyak waktu dalam gosip dan persahabatan di tempat kerja sehingga karyawan dapat mengalami penurunan produktivitas pada lingkungan kerja disekitarnya. Karyawan yang memiliki kepercayaan persahabatan yang tinggi memberikan peluang bagi mereka untuk mencoba

memanfaatkan rekan kerja lainnya dengan cara yang tidak masuk akal. Karyawan yang bersahabat cenderung berperilaku egois dan menghalangi dukungan dan bantuan rekan kerja (Khan et al., 2020). Seorang karyawan dikatakan produktif yaitu dalam waktu tertentu bisa menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan dan berjalan secara maksimal (Agustini & Dewi, 2019)

Dalam suatu perusahaan tidak lepas dari perilaku *Toxic Workplace Environment*. *Toxic Workplace Environment* bisa berdampak buruk pada perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Ada tiga jenis *Toxic Workplace Environment* pertama *Workplace Harrasment* (pelecehan di tempat kerja) adalah perilaku mengancam yang mendasarkan pada ras, warna kulit, agama, kedua *Workplace Bulliying* (intimidasi di tempat kerja) adalah perilaku menganinaya baik di dunia maya maupun dalam ruang kerja, ketiga *Workplace Ostracism* (Pengucilan di tempat kerja) adalah perasaan seorang individu merasa di abaikan oleh rekan kerja lainnya (Emilisa et al., 2023). Terdapat empat ciri *Toxic Workplace Inveronment* yaitu *Production Deviation, Property Deviations, Political Deviance, and pernonal Aggresi*. Yang dimaksud *Toxic* adalah seseorang yang suka menyusahkan baik fisik maupun emosional pada orang lain sehingga dapat menjatuhkan orang lain (Balqist et al., 2023). *Toxic Workplace Inveronment* menimbulkan depresi, stress, dan kelelahan akibat *Toxic*, sehingga berakibat menurunnya produktivitas karyawan (Rusdiyanto, 2022). Jika *Toxic Workplace Inveronment* terus terjadi, maka perusahaan akan mengalami kerugian besar dalam hal produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (Haeruddin et al., 2022).

Dalam islam *Toxic Workplace Inveronment* tidak boleh sebab Islam mengajarkan umat Islam untuk bekerja secara beretika. karena jika Anda memiliki karyawan dengan etika kerja yang Islami, maka bawahan dan atasan Anda tidak akan bertindak sembarangan. Etika kerja dalam islam adalah prilaku yang sesuai dengan syariat, Islam memberikan beberapa pedoman etika diantaranya: Bekerja adalah ungkapan iman. Menghindari eksploitasi sumber daya alam secara berlebihan, Tidak merugikan orang lain atau merusak lingkungan hidup (Arafah, 2022). Makanan yang diperoleh dari hasil kerja, dengan beberapa fungsi sosial. Adanya keterikatan pada diri sendiri dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pendekatan halal terhadap semua jenis pekerjaan. Dilarang menggunakan manusia sebagai alat produksi atau tenaga kerja hewan. Islam tidak menyetujui kerja yang tidak sesuai dengan agama islam (Yusdani, 2002).

*Toxic Workplace Inveronment* tidak asing lagi bagi karyawan Apollo Pamekasan. Hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan lama yang terlalu bersikap senioritas dan merasa selalu benar dengan seringkali menyalahkan karyawan lain yang lebih muda dan baru sehingga dapat menimbulkan konflik yang berdampak pada jumlah karyawan yang semakin berkurang bahkan ada beberapa karyawan baru yang berhenti sebelum masa training selesai karena merasa tertekan dengan lingkungan yang tidak bisa lagi mendukung produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya produktivitas karyawan yang disebabkan oleh *Toxic Workplace Inveronment* maka solusinya menjaga jarak dengan rekan kerja *Toxic* dan harus memiliki batasan tegas antara urusan pekerjaan dan urusan personal untuk meminimalisir konflik. yang berakibat menurunkan reputasi perusahaan. Apollo pamekasan membutuhkan produktivitas karyawan yang baik dan maksimal, karena produktivitas karyawan memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Adanya kasus *Toxic Workplace Inveronment* dalam perusahaan Apollo Pamekasan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang berhenti bahkan sebelum masa training selesai.

Berdasarkan hal di atas, penting untuk menyelidiki dampak *Toxic Workplace Inveronment* terhadap produktivitas karyawan di Apollo pamekasan agar dapat memajukan perusahaan sesuai targetnya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Jika penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif, maka penelitian

ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mana *Toxic Workplace Invironment* dikaitkan dengan Islam.

## II. TELAAH PUSTAKA

Sebagai bahan perbandingan, penulis telah berusaha melakukan observasi terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan pembahasan. Dari beberapa referensi yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yang cocok untuk dijadikan sumber penelitian yaitu Dampak Tekanan Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan (Balqist et al., 2023). Peneliti tersebut meneliti tentang tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja toxic terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada kajian. Persamaan pada penelitian ini dapat dilihat melalui titik fokus kajian yaitu lingkungan kerja toxic. Sedangkan Mengenai penelitian lain yang berjudul Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias (Hulu et al., 2022), peneliti tersebut meneliti tentang lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada kajian. Persamaan pada penelitian ini dapat dilihat melalui titik fokus kajian yaitu lingkungan kerja dan produktivitas.

## III. METODE

Adapun Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif dimana data-datanya bersumber dari buku, artikel, jurnal dan dokumen lainnya. Sedangkan pendekatan kualitatif berupa observasi langsung dengan mendatangi lokasi. Observasi merupakan suatu pendekatan yang melibatkan kunjungan nyata ke lokasi penelitian dan mengamati perilaku dan aktivitas dengan cara wawancara langsung terhadap karyawan. Dalam penelitian kualitatif, hasil penelitian dinyatakan dalam kata dan kalimat tanpa menggunakan angka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menganalisis, menafsirkan, dan memahami data secara mendalam, sehingga menghasilkan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual terhadap fenomena yang diteliti (Sudarmanto et al., 2021).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, tujuan wawancara ini adalah untuk mencatat dan mendokumentasikan informasi yang diberikan informan, dimana sumber data tersebut di kelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data dimana datanya bersumber dari orang yang bersangkutan dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder adalah data yang merupakan data pendukung yang berupa tulisan seperti buku, jurnal, artikel dan lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang melalui wawancara terhadap 22 karyawan dan 16 informen. Teknis Analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif dimana data tersebut bisa memecahkan masalah penelitian dalam rangka mencapai tujuan akhir dari penelitian dan menggambarkan suatu keadaan tertentu secara sistematis dan akurat, dimana sesuatu yang dapat disampaikan dalam bentuk kata-kata.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menghadapi situasi toxic karyawan di Apollo pamekesan berpendapat bahwa langkah yang harus diambil yaitu memotivasi diri, atur waktu jika lelah istirahat, tetap bersikap fleksibel, diambil santai lalu mengerjakan semampunya, intropeksi diri, mencari titik permasalahan, berbicara baik-baik, bersikap bijaksana, berusaha untuk tetap tenang, mengendalikan emosi, fokus pada pengembangan pribadi, beri batasan percakapan dan jangan memberikan kesan yang negative, bersikap profesional, berkomunikasi dengan baik, memahami dan menindak lanjutin konflik, mencari kebenaran informasi, bersikap kolaboratif, menghargai pendapat dan pertimbangan yang muncul, memahami masalah pribadi, membiarkan dirinya untuk tenang, mencari kesenangan yang bisa membuat tubuh segar, menambah sosialisasi dan komunikasi, menjadikan pengalaman serta pelajaran yang baik, berbicara secara terbuka, mencari dukungan serta menjaga kesehatan mental,

memberikan ruang untuk pendapat yang berbeda, memberikan petunjuk secara halus, selesaikan masalah dengan baik- baik, bersikap biasa aja, mengatur waktu dengan baik, berbicara seperlunya, mencari hal yang dapat mengurangi stress, menghindari hal yang dapat menyinggung perasaan, menjaga batasan bergaul, berhati-hati dalam bergaul, berkomunikasi baik dengan siapa saja, memberikan kritik dan saran yang membangun dan tidak menyinggung, mengatasi dengan cara meminta nasehat kepada orang yang lebih pengalaman, belajar memaafkan serta meminta maaf meski sedang di posisi tidak salah.

Pendapat mereka sesuai dengan peneliti terdahulu lingkungan kerja yang buruk sering disebut dengan lingkungan kerja yang beracun atau *toxic workplace environment*, yaitu menyebabkan orang lain merasa tidak nyaman, cemas dalam suasana kerja, atau sistem kerja, mengacu pada manusia (Sari et al., 2024). *Toxic workplace environment* adalah lingkungan di mana seseorang dikelilingi oleh orang-orang yang narsis, serakah, sombong, dan melecehkan orang lain, sehingga memudahkan berkembangnya masalah depresi dan kesehatan mental, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi bisnis. Yang di maksud *Toxic* adalah seseorang yang suka menyusahkan baik fisik maupun emosional pada orang lain sehingga dapat menjatuhkan orang lain (Balqist et al., 2023; Emilisa et al., 2023).

Terdapat empat ciri *Toxic Workplace Environment*, pertama *Production Deviation* adalah Karyawan pulang kerja lebih awal, mangkir kerja, dan sengaja bekerja lambat, Kedua *Property Deviations* adalah vandalisme perangkat, vandalisme, dan pencurian perusahaan, Ketiga *Political Deviance* adalah Tunjukkan favoritisme dan sebarakan rumor dan gosip tentang rekan kerja, Keempat personal Aggresi adalah Pelecehan seksual, pelecehan verbal, kekerasan fisik. Ada tiga jenis *Toxic Workplace Environment* pertama *Workplace Harrasment* (pelecehan di tempat kerja) adalah perilaku mengancam yang mendasarkan pada ras, warna kulit, agama, kedua *Workplace Bulliying* (intimidasi di tempat kerja) adalah perilaku menganinaya baik di dunia maya maupun dalam ruang kerja, ketiga *Workplace Ostracism* (Pengucilan di tempat kerja) adalah perasaan seorang individu merasa di abaikan oleh rekan kerja lainnya (Emilisa et al., 2023).

Berjalannya suatu perusahaan tergantung dari produktivitasnya sebab produktivitas karyawan sangat berperan dalam suatu perusahaan. Dalam menciptakan produktivitas, karyawan di Apollo pamekasan berpendapat bahwa mereka mengevaluasi diri, belajar sebanyak mungkin, membuat tujuan yang lebih terencana, mengatur jadwal, mendiskusikan prioritas dengan atasan, menyatakan tidak untuk tanggung jawab yang bukan skil diri, berusaha melakukan sesuai tuntutan perusahaan semaksimal mungkin, mengerjakan sesuai dengan manajemen yang ada, meminta bantuan orang lain yang lebih senior, berusaha cerdas memajemen waktu, membuat jadwal yang terstruktur, mengevaluasi realitas target, mengusulkan solusi alternative, berusaha lagi semaksimal mungkin, mengatur terlebih apa saja yang harus di selesaikan dengan rencana yang baik, membatasi waktu setiap tugas, setiap mengerjakan sesuatu dikerjakan semaksimal mungkin, memahami terlebih dahulu tujuan perusahaan, selalu berusaha sesuai tuntutan perusahaan, mencari solusi lalu ajukan ke atasan, rencanakan dengan baik, mengetahui visi dan misi perusahaan, terus belajar dan serta melakukan tanggung jawab sebaik-baiknya, memanejemen waktu dengan baik, mengusulkan solusi alternatif, pahami kekuatan kelemahan diri sendiri, memahami prioritas perusahaan, meminta dukungan kepada orang lain bahkan diri kita sendiri, melakukan hal yang bisa meningkatkan kualitas diri, menyeimbangkan pekerjaan, rencanakan dengan lebih matang, istirahat dengan cukup, berbicara dengan atasan lalu mendiskusikan prioritas dan waktu serta memberitahu dampak negative yang akan terjadi pada kesehatan fisik maupun mental, membuat rencana pengembangan pribadi, melakukan evaluasi untuk memantau kemajuan. Dalam menciptakan produktivitas karyawan, perusahaan harus meningkatkan kualitas pengetahuan bahkan keterampilan karyawan dengan cara memberikan motivasi (Fadillah et al., 2013). Hal ini dapat dicapai melalui perancangan pekerjaan, manajemen komunikasi yang efektif, peningkatan disiplin kerja

karyawan, penanganan stres kerja, pengelolaan karyawan, dan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (Mahawati et al., 2021).

Karyawan di Apollo pamekasan dalam menciptakan produktifnya mereka juga mengimplementasikan aturan syariat seperti menjaga waktu shalat, mematuhi komitmen kerja, selalu berdoa' dan tawakal kepada Allah, mengevaluasi perilaku dan ucapan, bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan, menghindari perilaku yang dapat merugikan diri sendiri dan orang lain, berkata jujur, tidak menyembunyikan masalah yang timbul akibat keterbatasan waktu, mengidentifikasi tugas-tugas, memanfaatkan waktu sebaik mungkin, menjaga etika bisnis Islam, menghindari ghibah, menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi, mencari solusi yang kreatif, menghindari pinjaman riba, meminta bantuan dan memohon petunjuk kepada Allah dalam menghadapi situasi sulit, integritas yang tinggi, etika kerja dan komunikasi di jaga, bijak bertindak, dan berkomunikasi, bekerja secara efisien, memberi dukungan serta masukan, mencari solusi secara baik dan logika, jangan merendahkan seseorang yang bisa membuat diri sendiri hancur, jangan menyembunyikan masalah yang dapat membuat fatal ke pekerjaan, mencari bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, bermusyawarah, tetap menerapkan prinsip-prinsip Islam, berhati-hati dalam bertindak, menerapkan syariat Islam, tetap memprioritaskan prinsip-prinsip Islam, menjaga waktu shalat. menjaga etika bisnis Islam dan menghindari praktik-praktik yang haram, bekerjasama dengan orang lain, menghindari dari pinjaman riba, selalu menanamkan kebiasaan sopan hal apapun serta berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak, hindari bergosip yang kurang penting dan jangan melibatkan masalah pribadi kepada pekerjaan, menghindari hal-hal buruk yang mengakibatkan riba atau semacamnya, bersabar, introspeksi diri agar tidak gampang menyalahkan orang lain, harus tetap berkata jujur walau terdesak, berusaha menghargai dan memahami orang lain, mengingat selalu bahwa Tuhan selalu Maha Pelihat apa saja yang kita lakukan. Hal tersebut sesuai dengan persepektif Islam dalam menciptakan produktif bahwa manusia harus memiliki akses terhadap sumber daya kerja, baik miliknya sendiri maupun lingkungannya. Mengukur produktivitas tenaga kerja memerlukan indikator seperti kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, etos kerja, pengembangan pribadi, kualitas, efisiensi (Baharuddin, 2019).

Islam mengajarkan bahwa sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak memberikan manfaat bagi sesama dan masyarakat dan juga Islam melarang menyalahgunakan sesuatu bahkan menuntut agar segala sesuatunya digunakan untuk kebaikan yang lebih besar sebab manusia berupaya mengelola bumi secara produktif demi kepentingan dan kehidupan manusia. Untuk tetap produktif, manusia harus memiliki akses terhadap sumber daya kerja, baik yang dimilikinya maupun lingkungannya dan Setiap orang berhak atas seluruh hasil usahanya berdasarkan prinsip ekonomi Islam. Karyawan maupun pengusaha muslim harus selalu berpegang teguh pada prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan berbagai aktivitas bisnis. Oleh karena itu, seluruh pelaku ekonomi harus berpegang pada prinsip-prinsip dasar Islam mengenai ajaran sosial ekonomi seperti: Kejujuran dan keadilan dalam perbuatan, perkataan dan tindakan kita terhadap orang lain sehingga Perekonomian kerakyatan yang berlandaskan kejujuran dan keadilan dapat maju, berkembang, dan dapat mencapai target.

Adanya *Toxic Workplace Environment* bukanlah fenomena yang asing di kalangan karyawan. Hal ini berdampak pada jumlah karyawan yang semakin berkurang bahkan ada beberapa karyawan baru yang berhenti sebelum masa training karena merasa tertekan dengan lingkungan yang tidak bisa lagi mendukung produktivitas karyawan. Hal tersebut memberikan dampak buruk terhadap produktivitas karyawan sebab mental setiap karyawan tidak sama, ada yang biasa saja, ada yang tidak acuh, dan ada yang menjadikan toxic tersebut menghambat kualitas dan kuantitas kerja.

## V. KESIMPULAN

Menghadapi *Toxic Workplace Environment* karyawan di Apollo pamekasan berpendapat bahwa langkah yang harus diambil yaitu memotivasi diri, atur waktu jika lelah istirahat, tetap bersikap fleksibel, diambil santai lalu mengerjakan semampunya, introspeksi diri, mencari titik permasalahan, berbicara baik-baik, bersikap bijaksana, berusaha untuk tetap tenang, mengendalikan emosi, fokus pada pengembangan pribadi, beri batasan percakapan dan jangan memberikan kesan yang negative, bersikap profesional, berkomunikasi dengan baik, memahami dan menindak lanjutin konflik, mencari kebenaran informasi, bersikap kolaboratif, menghargai pendapat dan pertimbangan yang muncul, memahami masalah pribadi, membiarkan dirinya untuk tenang, mencari kesenangan yang bisa membuat tubuh segar, menambah sosialisasi dan komunikasi, menjadikan pengalaman serta pelajaran yang baik, berbicara secara terbuka, mencari dukungan serta menjaga kesehatan mental, beri ruang untuk pendapat yang berbeda, memberikan petunjuk secara halus, selesaikan masalah dengan baik-baik, bersikap biasa aja, mengatur waktu dengan baik, berbicara seperlunya, mencari hal yang dapat mengurangi stress, menghindari hal yang dapat menyinggung perasaan, menjaga batasan bergaul, berhati-hati dalam bergaul, berkomunikasi baik dengan siapa saja, memberikan kritik dan saran yang membangun dan tidak menyinggung, mengatasi dengan cara meminta nasehat kepada orang yang lebih pengalaman, belajar memaafkan serta meminta maaf meski sedang di posisi tidak salah. Sedangkan dalam menciptakan produktivitasnya mereka tidak lepas dari mengimplementasikan prinsip-prinsip islam. Sedangkan adanya *Toxic Workplace Environment* di Apollo Pamekasan memberikan dampak buruk terhadap produktivitas karyawan sebab mental setiap karyawan tidak sama, ada yang biasa saja, ada yang tidak acuh, dan ada yang menjadikan toxic tersebut menghambat kualitas dan kuantitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Arafah, M. (2022). *Etika Pelaku Bisnis Islam*. wawasan Ilmu.
- Baharuddin, B. (2019). Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 35–55.
- Balqist, J., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2023). Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 50–61.
- Budak, O., & Erdal, N. (2022). The mediating role of burnout syndrome in toxic leadership and job satisfaction in organizations. *South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 1–17.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780.
- Emilisa, N., Ganadi, K., Wahyuni, L., Baliartati, B. O., & Dizar, S. (2023). The Effect of Toxic Workplace Climate Dimensions on Millennial Employees in Jakarta. *4th Borobudur International Symposium on Humanities and Social Science 2022 (BIS-HSS 2022)*, 584–593.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Haeruddin, M. I. M., Akbar, A., Dipoadmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Abadi, R. R.

- (2022). The toxicity of our city: The effect of toxic workplace environment on employee's performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 183–190.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496.
- Khan, S., Ahmad, S., Gul, S., Imtiaz, I., & ul Hassan, S. W. (2020). COMBATING TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT THROUGH SPECIFIC HR PRACTICES: AN EMPIRICAL STUDY OF WORKPLACE RELATIONS IN THE HOSPITALS OF PAKISTAN. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(4).
- Lubbadeh, T. (2020). Job burnout: A general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Nursalim, M. F., & Anshori, M. I. (2024). Kompetensi Organisasi. *Business and Investment Review*, 2(3), 38–46.
- Rachmawati, I. K., Handoko, Y., Nuryati, F., Wulan, M., & Hidayatullah, S. (2019). Pengaruh kemudahan, kepercayaan pelanggan dan kualitas informasi terhadap keputusan pembelian online.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294.
- Rusdiyanto, J. (2022). The Effect of a Toxic Work Environment on Employee Engagement in the Digital Era and Society 5.0. *19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)*, 550–554.
- Sangkay, R. (2023). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CARGIL INDONESIA DI AMURANG. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 580–589.
- Sari, S. P., Azzahra, A. M., Tabarudin, F., Wati, I. R., & Mas' ud, F. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 7(1), 591–608.
- Sudarmanto, E., Kurniulla, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., & Yuniwati, I. (2021). *Desain penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 191–196.
- Syariffudin, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Sentana Arka*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506.

Yusdani, Y. (2002). Sumber Hak Milik Dalam Perspektif Hukum Islam. *Al-Mawarid: Jurnal Hukum Islam*, 9.