

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT JASUMAK INTI PRAWIRA TANGERANG SELATAN

Tiara Zuliyanti¹

Email : tiarazzuli@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Shela Indah Savitri²

Email : shela.aja@gmail.com²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa optimal lingkungan kerja yang ada di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan dan juga untuk menganalisis seberapa efektif lingkungan kerja yang ada di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui observasi, wawancara, dan juga dokumentasi yang diolah melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan sudah baik dalam menunjang operasional harian, namun belum sampai ke tahap yang optimal. Hal ini pula yang menjadi alasan kinerja karyawan menunjukkan konsistensi dan peningkatan yang baik. Hasil lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada aspek fasilitas dan juga hubungan antar karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja, kualitatif

ABSTRACT

This study aims to determine how optimal the work environment at PT Jasumak Inti Prawira in South Tangerang is, and to analyze how effective it is in enhancing employee performance. The method used is a qualitative approach, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation, which were processed through triangulation. The results of the study indicate that the work environment at PT Jasumak Inti Prawira in South Tangerang is generally supportive of daily operations, although it has not yet reached an optimal level. This also explains why employee performance has shown consistency and positive improvement. Other findings reveal that the work environment is highly effective in enhancing employee performance, particularly in terms of facilities and interpersonal relationships among employees.

Keywords: Work Environment, Performance, Qualitative

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, industri menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk bertahan dan berkembang di tengah meningkatnya kompleksitas tantangan, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan performanya agar perusahaan tidak kalah dengan pesaing. Meningkatkan dan memelihara kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu caranya. Dengan peningkatan dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas operasional suatu Perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerjanya.

Sedarmayanti menungkapkan dalam jurnal milik Felly Afianti (2025:239) bahwa "Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh

langsung terhadap kinerja pegawai serta mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.". Dari pendapat tersebut, maka sebuah perusahaan harus bisa memenuhi lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya untuk menunjang performa kerja karyawan, dalam hal ini yaitu berupa lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik.

Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan aman akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, bahkan dapat menyebabkan *turnover* karyawan yang tinggi, yang dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena menyangkut kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja.

PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan yang bergerak dibidang desain interior telah beroperasi sejak tahun 1996 dan berkomitmen untuk memberikan

kualitas terbaik dalam setiap proyeknya. Keberhasilan operasional perusahaan yang berfokus pada desain interior terpadu dan produksi sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk menciptakan gairah bekerja dan suasana kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas

karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai lingkungan kerja yang lebih baik pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan yang akan dijabarkan dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Pengukuran Lingkungan Kerja Pada
PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan
Tahun 2024

No	Indikator	Keterangan
1	Penerangan	Penerangan sudah cukup memadai. Lampu berfungsi dengan baik dan mendapatkan cahaya alami saat siang hari, namun di beberapa titik penerangan masih kurang optimal.
2	Suhu Udara	Ruang kerja cenderung panas karena kurangnya ventilasi dan terdapat pendingin ruangan yang tidak berfungsi.
3	Fasilitas	Terdapat lahan parkir, namun sangat sempit dan juga diperlukan ruangan khusus untuk ibadah, karena ibadah dilakukan di sekitar ruang kerja. Selain itu, terdapat mesin printer dan pendingin ruangan yang mati.
4	Suara Bising	Suara bising seringkali terdengar akibat dari aktivitas operasional yang terjadi, terutama disebabkan oleh suara mesin dari area produksi.
5	Hubungan Kerja Dengan Sesama Rekan Kerja	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sudah bisa dikatakan baik, karena komunikasi berjalan lancar dan juga karyawan memiliki rasa saling mendukung dalam pekerjaan.
6	Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan sudah cukup baik dan menciptakan suasana yang positif dan juga kolaboratif dalam bekerja.

Sumber : Hasil observasi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa kekurangan yang harus mejadi catatan dan juga bahan evaluasi bagi PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan pada beberapa indikator lingkungan kerja agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Seperti pada indikator suhu udara di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan yang masih kurang memadai. Berdasarkan hasil observasi, ventilasi udara yang dimiliki sangat minim sehingga pertukaran udara tidak stabil. Selain itu, terdapat pendingin udara diruang kantor yang tidak berfungsi.

Selanjutnya, pada indikator fasilitas dijelaskan bahwa PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan sudah memiliki lahan parkir, namun masih terlalu sempit dan tidak terdapat atap, sehingga kendaraan karyawan tidak terlindungi dari perubahan cuaca. Lalu saat melakukan observasi secara langsung di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan ini, peneliti menemukan bahwa karyawan melakukan ibadah di ruang kerja yang terkadang hal ini menghambat karyawan lain yang ingin berlalu lalang karena kondisi ruang kerjanya yang tidak terlalu luas. Dari segi sarana, ditemukan mesin printer dan pendingin ruangan yang tidak berfungsi. Hal ini tentu bisa mengganggu kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja.

Indikator lainnya yang perlu menjadi perhatian yaitu suara bising. Suara bising seringkali dirasakan oleh karyawan yang berada di bagian kantor. Hal ini disebabkan oleh ruang produksi yang bersebelahan dengan ruang kantor, sehingga suara mesin atau kegiatan produksi lainnya terdengar dan terkadang mengganggu konsentrasi karyawan yang bekerja pada bagian kantor.

Dari beberapa indikator di atas yang masih perlu diperbaiki seperti suhu udara, fasilitas, dan juga suara bising, ada beberapa indikator lainnya yang sudah berada dalam kriteria yang baik serta perlu dipertahankan oleh PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan. Seperti penerangan yang dirasa sudah cukup memadai dengan lampu yang berfungsi dengan baik dan juga saat siang hari, pada bagian produksi mendapatkan penerangan alami dari sinar matahari langsung.

Selanjutnya, indikator hubungan kerja juga sudah berada pada kriteria yang cukup baik. Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja menunjukkan hasil yang positif. Komunikasi yang terjalin antar sesama rekan kerja menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan dan membentuk rasa saling mendukung dalam pekerjaan. Hubungan kerja antara

atasan dan bawahan juga terjalin dengan baik karena menggunakan komunikasi vertikal tanpa perantara yang membuat hubungan antara atasan dan karyawan terjalin lebih erat dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi yang dapat menyebabkan konflik pada tempat kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan harus ditingkatkan agar tidak menghambat kegiatan atau proses produksi pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan. Karena lingkungan kerja belum sepenuhnya dibangun dengan baik, ketidaknyamanan karyawan akibat kurang maksimalnya lingkungan kerja di atas dapat mengakibatkan menurunnya motivasi dan kepuasan

dalam bekerja sehingga akan memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mendukung pencapaian tujuan dan targetnya. Ini berarti bahwa pekerja atau tim bekerja secara efektif dan efisien, memenuhi dan melampaui standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan, dan secara signifikan berkontribusi pada pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis organisasi.

Berikut disajikan tabel kinerja karyawan pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan untuk memberikan gambaran mengenai performa karyawan PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Pada
PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan
Tahun 2024

No	Indikator	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk meminimalisir orderan yang harus direvisi.
2	Kuantitas Kerja	Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan berada dalam batas yang diharapkan. Namun, masih ada ruang untuk meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target produksi dapat dicapai lebih cepat.
3	Pelaksanaan Tugas	Pelaksanaan tugas sudah sesuai dengan SOP dan karyawan sudah memahami betul jobdesknya masing-masing.
4	Tanggung Jawab	Tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka sudah baik. Sebagian besar karyawan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka dan bersedia berusaha untuk menyelesaikan masalah yang muncul.

Sumber : Hasil Pra Survey, 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa kualitas dan kuantitas kerja masih perlu ditingkatkan lagi. Pada kualitas kerja di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan ini masih perlu ditingkatkan lagi untuk meminimalisir revisi orderan yang akan memakan waktu penyelesaian lebih lama. Selanjutnya, untuk kuantitas kerja pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan ini sebenarnya sudah berada pada batas yang diharapkan, namun kuantitas kerja masih bisa ditingkatkan lagi untuk pencapaian target yang lebih cepat.

Selain itu, pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan sudah dilaksanakan dengan baik. Karyawan memiliki komitmen dalam pekerjaannya dan karyawan juga memahami dengan baik mengenai jobdesknya. Hal ini perlu dipertahankan oleh perusahaan dibarengi dengan pembenahan pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dan berdampak positif pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan.

Untuk mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien, perusahaan perlu memfasilitasi lingkungan kerja yang mumpuni bagi karyawannya, baik

lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik. Untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang optimal, perlu adanya dukungan dari perusahaan seperti tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, sarana dan prasarana, serta aspek lainnya yang dapat secara langsung memengaruhi karyawan dalam bekerja. Sedangkan untuk menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang baik, perlu adanya kontribusi dari seluruh individu yang berada dalam suatu perusahaan agar membentuk hubungan kerja yang sehat dan terhindar dari konflik yang dapat menghambat pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mumpuni, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “**Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan**”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan yang tepat mengenai keadaan atau gejala yang dihadapi. Menurut

Sugiyono (2020:7) “metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka”. Data yang terkumpul setelah dianalisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain.

Dalam proses penelitian, peneliti membutuhkan informan untuk mendalami informasi terkait masalah di perusahaan melalui wawancara. Menurut Adiyanta (2019) Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Dalam penelitian kualitatif, proses dan makna lebih ditonjolkan. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan (Darmalaksana, 2020).

Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk melakukan analisis dan mendeskripsikan mengenai fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi seseorang baik secara individu atau kelompok yang dalam hal ini mengenai Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti akan menganalisa hasil dari penelitian yang didapatkan dari teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang sudah peneliti lakukan di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan. Kegiatan wawancara dan observasi langsung dengan informan dilakukan pada tanggal 02 Juni 2025.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dimana sampling ini merupakan sebuah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel dari populasi sesuai dengan kriteria yang diterima oleh peneliti. Peneliti mengambil sampel atau narasumber yang dianggap penting dan dapat mewakili setiap posisi pada perusahaan agar memudahkan peneliti dalam menjelajahi objek atau situasi yang diteliti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan key informan dan 7 informan lainnya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan sudah cukup baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki. Mayoritas informan (6 dari 8) menyatakan bahwa penerangan di area kerja sudah memadai dan tidak mengganggu produktivitas. Namun, terkait suhu udara, 5 informan mengeluhkan kondisi yang terlalu panas, terutama di area produksi, karena minimnya ventilasi dan pendingin udara yang tidak berfungsi dengan optimal. Fasilitas kerja secara umum dinilai cukup oleh 6 informan, meskipun beberapa mencatat kekurangan seperti lahan parkir yang sempit dan ruang ibadah yang belum memadai. Suara bising dari mesin produksi juga diakui oleh 5 informan, tetapi

sebagian besar menganggap hal tersebut tidak terlalu mengganggu karena sudah terbiasa.

Di sisi lain, hubungan kerja antar karyawan dan antara atasan-bawahan dinilai sangat positif oleh semua informan (8 dari 8). Mereka menekankan pentingnya kerja tim yang solid dan komunikasi yang terbuka dalam mendukung kinerja. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan juga dinilai memenuhi standar perusahaan oleh 7 informan, meskipun beberapa menyebutkan perlunya peningkatan efisiensi. Tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas diakui baik oleh seluruh informan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja oleh 7 informan, dengan fasilitas dan hubungan kerja sebagai aspek paling berpengaruh. Namun, beberapa hambatan seperti tata letak yang kurang rapi dan sirkulasi udara yang buruk masih perlu menjadi perhatian perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal.

Pembahasan Penelitian

Pada bagian pembahasan ini, peneliti akan menguraikan lebih lanjut mengenai fokus penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya pada Bab I. Pembahasan ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian sekaligus mengkaji sejauh mana variabel-variabel yang diteliti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan. Mengingat penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, maka proses pembahasannya disusun berdasarkan interpretasi mendalam terhadap data yang diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, serta dokumentasi yang relevan. Metode ini dipilih untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual di lapangan yang tidak hanya bersifat angka atau statistik, tetapi juga memuat narasi, pengalaman, dan persepsi langsung dari para informan.

Pembahasan ini disusun dengan memperhatikan berbagai temuan yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Permasalahan yang berhasil diidentifikasi melalui kegiatan observasi awal kemudian dibandingkan dan dikaitkan dengan informasi hasil wawancara dari para informan serta bukti-bukti fisik melalui dokumentasi lapangan. Dengan cara ini, peneliti berupaya memberikan pemahaman yang utuh mengenai dinamika lingkungan kerja yang ada, sekaligus menganalisis keterkaitannya dengan performa kerja karyawan.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan, sehingga lingkungan kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi secara langsung hasil kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja yang ada dan juga dirasakan langsung oleh karyawan, serta untuk mengetahui seberapa efektif lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah metode wawancara terstruktur atau terpimpin. Teknik ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dengan tetap menjaga konsistensi informasi antar responden. Wawancara dilakukan berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, sehingga proses penggalian informasi dapat berjalan terarah dan relevan dengan fokus penelitian. Dengan pedoman wawancara yang telah dirancang sesuai indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2020:58), peneliti mampu mengeksplorasi pengalaman dan pandangan karyawan mengenai kondisi kerja mereka secara rinci. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu memberikan gambaran yang valid dan dapat dijadikan dasar bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan strategis terkait peningkatan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 1 key informan dan 7 informan dari berbagai unit, seperti HRD & Keuangan, tim desain, staf administrasi, staf produksi, serta bagian pemesanan di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan, diperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja sesuai indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020:58). Para informan menyampaikan bahwa pencahayaan di tempat kerja secara umum sudah cukup memadai. Meskipun masih terdapat beberapa area yang tingkat penerangannya belum optimal, hal tersebut belum sampai menimbulkan ketidaknyamanan berarti dalam menjalankan tugas harian. Penerangan alami di siang hari juga turut mendukung kenyamanan bekerja, terutama di area produksi yang lebih terbuka, sehingga mendapatkan pencahayaan alami.

Namun demikian, permasalahan muncul pada aspek suhu udara, khususnya di ruang produksi. Mayoritas karyawan menyatakan bahwa suhu di area tersebut cukup tinggi dan seringkali menimbulkan rasa gerah yang mengganggu konsentrasi kerja. Kipas angin yang seharusnya membantu sirkulasi udara dilaporkan tidak berfungsi dengan baik. Ketidakseimbangan temperatur ini menyebabkan ketidaknyamanan dan dapat berdampak pada menurunnya efisiensi kerja, terutama bagi staf yang harus berada di ruang produksi dalam jangka waktu lama.

Dari segi kelengkapan fasilitas, sebagian besar responden menilai bahwa PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan telah menyediakan sarana kerja yang cukup menunjang kegiatan

operasional sehari-hari. Namun, terdapat sejumlah saran pengembangan yang disampaikan oleh karyawan, antara lain pentingnya pembangunan ruang khusus untuk beribadah demi menunjang keseimbangan spiritualitas saat bekerja. Selain itu, mereka mengusulkan perlunya ruang penyimpanan khusus bagi barang-barang produksi agar tidak mengganggu kerapian area kerja. Lahan parkir juga dinilai perlu diperluas dan ditambahkan atap agar kendaraan karyawan dapat terlindungi dari cuaca ekstrem, baik panas maupun hujan.

Selain itu, pada aspek kebisingan sebagai salah satu indikator lingkungan kerja, sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka menyadari adanya suara-suara bising yang berasal dari area kerja, terutama yang dihasilkan oleh mesin-mesin produksi. Meskipun tingkat kebisingan tersebut cukup tinggi, namun mayoritas karyawan cenderung menganggap kondisi tersebut sebagai hal yang lumrah dan telah menjadi bagian dari rutinitas harian di lingkungan kerja mereka. Persepsi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat gangguan suara yang berpotensi menurunkan kenyamanan kerja, para karyawan tampaknya telah menyesuaikan diri atau membentuk toleransi terhadap kondisi tersebut.

Untuk indikator hubungan sosial di tempat kerja, seluruh informan mengungkapkan bahwa relasi antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan berjalan sangat harmonis. Suasana kerja dipenuhi dengan semangat gotong royong dan rasa kebersamaan yang tinggi. Ketika ada rekan yang menghadapi kesulitan, karyawan lain dengan sigap menawarkan bantuan tanpa ragu. Kedekatan dan kekompakan antar anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang menyerupai keluarga, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja. Kolaborasi yang solid terbukti meningkatkan produktivitas serta memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh individu dalam organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Hasil kerja ini mencerminkan seberapa baik seorang karyawan mampu memenuhi ekspektasi perusahaan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam bekerja sebagaimana pendapat Maryarti (2021,15). Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui, termasuk kedisiplinan, komitmen, serta kontribusi yang diberikan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain,

kinerja menjadi ukuran penting untuk menilai efektivitas seorang karyawan dalam menjalankan peran dan fungsinya secara profesional.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan para informan di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan telah berada pada tingkat yang memuaskan. Para karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dan keduanya telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat potensi atau ruang untuk peningkatan dan juga evaluasi lanjutan. Selain itu, para karyawan diketahui melaksanakan tugas mereka berdasarkan arahan dan instruksi yang diberikan oleh atasan, serta berupaya keras untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Komitmen terhadap kedisiplinan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi salah satu ciri yang menonjol dalam pelaksanaan tugas mereka.

3. Efektivitas Lingkungan Kerja Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Seluruh informan dalam penelitian ini sepakat bahwa keberadaan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen yang berinteraksi langsung dengan individu setiap hari dalam melaksanakan tugasnya. Temuan dalam penelitian ini memperlihatkan betapa krusialnya upaya menciptakan suasana kerja yang mendukung, karena tidak hanya berdampak pada peningkatan performa individu, tetapi juga mampu mengurangi potensi gangguan atau hambatan yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak ideal. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat turut mempengaruhi keseimbangan psikologis karyawan dan mempererat hubungan antar rekan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Upaya yang telah dilakukan oleh PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan yaitu dengan melakukan evaluasi rutin, sehingga lingkungan kerja yang ada di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan terus mengalami perbaikan dan peningkatan. Efeknya karyawan merasa lebih nyaman dan efisien dalam bekerja, sehingga berimbas langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti dalam jurnal Felly Afianti (2025:239) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai serta mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Selanjutnya, temuan ini diperkuat pula oleh pendapat Arrozak et al. (2021) dan Dolonseda & Watung (2020) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang positif dan nyaman memainkan peran penting dalam menunjang produktivitas karyawan serta membangkitkan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Oleh karena itu, apabila kondisi lingkungan kerja yang diciptakan mampu memberikan rasa aman, nyaman, serta mendukung segala aktivitas pekerjaan, maka karyawan pun akan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk menunjukkan performa terbaik mereka. Situasi kerja yang mendukung dapat membangkitkan semangat dan antusiasme, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada kurang memadai, baik dari segi fasilitas, kondisi fisik ruangan, hingga aspek sosial antar individu, maka hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pekerja. Ketidaknyamanan tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja, menimbulkan kelelahan emosional, hingga pada akhirnya memengaruhi turunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Maka dari itu, perusahaan harus senantiasa menjaga dan mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif sebagai salah satu strategi penting untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Arrozak et al. (2021) dan Dolonseda & Watung (2020) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang positif dan nyaman memainkan peran penting dalam menunjang produktivitas karyawan serta membangkitkan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa aspek paling krusial dari lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja mereka adalah tersedianya fasilitas yang memadai dan adanya dukungan yang kuat antar rekan kerja. Karyawan menekankan bahwa keberadaan alat atau mesin yang lengkap dan berfungsi dengan baik sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas. Ketika perusahaan tidak menyediakan fasilitas kerja yang menunjang, maka proses kerja akan terhambat, bahkan bisa menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain faktor fasilitas, aspek sosial dalam lingkungan kerja juga dinilai memiliki peran penting. Hubungan yang harmonis dan saling mendukung antar anggota tim dianggap sangat

menentukan dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Mengingat sebagian besar pekerjaan di perusahaan ini dilakukan secara tim, maka soliditas tim menjadi kunci utama dalam menjaga kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Ketika kerja sama tim berjalan dengan baik, maka lingkungan kerja akan terasa lebih nyaman, dan karyawan pun akan lebih semangat serta produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika tidak ada kekompakan, maka suasana kerja akan terganggu dan kinerja tim pun bisa menurun.

Oleh karena itu, merujuk pada pembahasan di atas, peneliti menarik simpulan bahwa tercapainya hasil kerja yang maksimal serta sesuai dengan harapan sangat dipengaruhi oleh keberadaan lingkungan kerja yang mendukung seluruh aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya berperan dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, namun juga memberikan rasa aman dan nyaman selama bekerja. Ketika suasana kerja yang diciptakan positif dan kondusif, maka produktivitas dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang ada di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan sudah dalam kondisi yang cukup baik dan dapat mendukung kegiatan operasional harian karyawan, namun masih belum di tahap optimal karena terdapat sejumlah aspek yang masih menjadi catatan penting bagi PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan dan perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen.
- b. Lingkungan kerja yang diterapkan di PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan sangat efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik memberikan kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja, sehingga mampu mendorong produktivitas yang tinggi. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung, tetapi juga berdampak nyata terhadap performa karyawan.

Saran

Diketahui masih ada beberapa kekurangan yang perlu ditingkatkan agar dapat hasil yang lebih maksimal. Maka, saran peneliti, yaitu:

- a. Bagi PT Jasumak Inti Prawira Tangerang Selatan dapat mempertahankan indikator lingkungan kerja yang sudah ada pada kriteria yang baik. Selanjutnya PT Jasumak Inti Prawira Tangerang

Selatan dapat meningkatkan dan memperbaiki beberapa indikator lingkungan kerja yang dianggap masih kurang, seperti kipas angin yang tidak berfungsi, ruang kerja yang sempit dan berantakan, memperluas area parkir, menambahkan ruangan khusus untuk ibadah, membenahi *issue* suhu udara yang terlalu panas, mengoptimalkan penerangan secara menyeluruh, serta meminimalisir suara bising yang ada di area kerja.

- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian kuantitatif atau metode campuran agar dapat memberikan hasil yang lebih general dan terukur secara statistik, sehingga mendukung temuan dengan data numerik yang lebih luas cakupannya. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing, 3.
- [2] A, Morris M. Dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- [3] Busro, M. U. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [4] Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- [5] Harras, Hadyanti. Dkk. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang: Unpam Press.
- [6] Mangkunegara, & A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [7] Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Umy Press.
- [8] Moekijat. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Edisi Revisi. Bandung: Cv Pioner Jaya.
- [9] Nainggolan, N. T. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori, Konsep, Dan Implementasi*. Jakarta: Cv Pustaka Cendekia Utama.
- [10] P, Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan 27. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- [12] Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

- [13] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- [14] Siswanto, A. B., & Salim, M. A. (2019). *Manajemen Proyek*. Cv. Pilar Nusantara.
- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sulasmi, E. (2020). *Manajemen Dan Kepemimpinan*. Depok. Pt. Raja Grafindo Persada.
- [17] Widyaningrum, M.E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press.
- [18] Adiyanta, F. S. (2019). Hukum Dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law And Governance Journal*, 2(4), 697-709.
- [19] Afianti, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. *Economics And Digital Business Review*, 6(1), 237-244.
- [20] Ariani, W., & Sulistiyani, E. (2020). Studi Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 16(1), 56-65.
- [21] Arrozak, J. R., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2021). The Effect Of Work Environment, Ohs, And Job Satisfaction On Employee Performance: A Case Study Of Private Defense Company In Indonesia. *International Journal Of Innovation In Enterprise System*, 5(1), 78-89.
- [22] Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 288-297.
- [23] Harefa, A., & Subarto. (2024). Kepuasan Kerja Ditinjau Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Divisi Pembukaan Rekening Online Pt Bank Central Asia. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(1), 100-110.
- [24] 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.
- [25] Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- [26] Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis Islam (Sosebi)*, 2(1), 29-52.
- [27] Maulana, Z. D., & Sulaeman, A. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Kendaraan Pt Novell Pharmaceutical Laboratories Jakarta. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22871-22881.
- [28] Natalia, F. D., & Rusilowati, U. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1), 72-81.
- [29] Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Ilmiah*, 15(1).
- [30] Sari, P. S. N., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Arina Toyota Gresik. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(1), 50-56.
- [31] Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.
- [32] Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Pt Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- [33] Tilova, N. Meninjau Kinerja Karyawan Pt Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerj