Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.TIRTA SASMITA PAMULANG TANGERANG SELATAN

Agustina Mogi[1], Ansori Akbar[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
dosen01557@unpam.ac.id, ansoriakbar165@gmail.com

Article Info

Keywords:
Work environment, employee performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.43

Abstract

This study aims to examine the role of the work environment in improving employee performance at CV. Tirta Sasmita Pamulang, a company engaged in the production and distribution of mineral water. The research uses a qualitative descriptive approach, with data collection techniques including observation, interviews with 7 informants who are employees of CV. Tirta Sasmita Pamulang, and documentation. The results of the study show that the work environment, which includes physical aspects (such as workspace layout and supporting facilities) as well as non-physical aspects (such as employee relations and communication with superiors), has a significant influence on employee performance. A conducive work environment has been proven to enhance work spirit, efficiency, and employee productivity. This study recommends that the company pay greater attention to workplace comfort and improve internal communication in order to achieve optimal work outcomes.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting perusahaan yang berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan hidup organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Aini dkk (2023:32) bahwa salah satu aset terpenting perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:2) ”Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di sebuah organisasi/perusahaan”. Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dianggap lebih

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

penting dalam peran tersebut. Manajemen sumber daya manusia penting untuk mendapatkan tujuan. Pada aspek tersebut bisa kita pahami bahwa, sumber daya manusia adalah modal dasar dari masing-masing aset pada sebuah perusahaan, sehingga harus selalu dikembangkan dan dikelolah dengan efisien pada masing-masing perusahaan .

Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang memegang peran yang sangat penting dalam pengingkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perlu memahami bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat relevan di sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan motivasi dan semangat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Aulia et al., 2023). Selain itu,lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan hubungan kerja antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan.

Nitiemito (2023:109) menjabarkan "lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diterimanya oleh para karyawan, kususnya para karyawan yang ada di perusaahan". Adapun bentuk segi fasilitas lingkungan kerja seperti AC dan penerangan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja. Dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor krusial yang perlu diperhatikan.

Mengingat pentingnya peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

CV.Tirta Sasmita Pamulang yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang minuman air mineral. Sumber daya manusia pada CV Tirta Sasmita Pamulang menjadi aset yang yang sangat penting dalam memajukan perusahaan tersebut. Berkembangnya Perusahaan CV Tirta Sasmita Pamulang ini ditentukan salah satunya dari segi pengelolahan sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu sendiri.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan dapat menjadi acuan dari segala potensi sumber daya yang ada pada diri manusia dapat di manfaatkan sebagai upaya untuk meraih keberhasilan dalam mencapai suatu hasil baik secara personal maupun di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah dari aspek lingkungan kerja di perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, produktifitas, dan efisiensi kinerja karyawan.

Karyawan pada CV.Tirta Sasmita Pamulang itu sendiri masih belum mencapai standar yang telah di tentukan seusai dengan SOP (Standar Opeasional Prosedur) yang masig-masing item di targetkan memproduksi dalam sehari sebanyak 400 dus, terdapat rijekkan pengembalian dari para distributor ke pihak perusahaan yaitu terjadinya kebocoran terhadap aqua gelas, kurangnya pemahaman mengenai SOP (Standar Operasional Prosedur), dan jarangnya pihak manajer dalam melaksanakan pengecekan berkala. Berdasarkan hasil

Observasi awal yang di lakukan oleh peneliti, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut yang di jabarkan melalui tabel 1.1 mengenai hasil observasi awal pada perusahaan CV.Tirta Sasmita Pamulang Tangerang Selatan yang dilakukan pada bulan November tahun 2024.

Tabel 1.1
Data Hasil Observasi Pada Kinerja Karyawan CV. Tirta Sasmita Pamulang Tahun 2024

Indikator	Kondisi Baik/Kurang baik	Keterangan
Kualitas	Kurang Baik	Terdapat rijekan dari para distributor seperti kebocoran pada isi aqua gelas
Kuantitas	Kurang Baik	Belum bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 400 dus oer produksi
Waktu	Kurang Baik	Butuh waktu 2-3 hari jika mendpatkan target yang ti tentukan
Pengawasan	Kurang Baik	Kurang konsisten dalam melakukan sistem evaluasi bagi para karawan

Sumber: Hasil Observasi pada Kinerja Karyawan CV.Tira Sasmita Pamulang 2024

Dari hasil tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penyebab dari belum maksimalnya performa kinerja karyawan pada CV. Tirta Sasmita Pamulang yaitu dari segi kualittas dalam menghasilkan sebuah produk yaitu kemampuan karyawan dalam menangani produk dengan teliti masih sangat terbatas. Selain itu, kondisi alat dan mesin yang digunakan dalam produksi juga tidak ideal, sehingga memengaruhi kualitas produk akhir, untuk dari kuantitas sendiri yaitu kurangnya personal karyawan khususnya dari tim produksi dalam melakukan pengecekan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

produk yang dihasilkan sehingga menyebabkan waktu pengerjaan yang dibutuhkan dalam mencapai target yang telah di tentukan yaitu 400 dus yaitu sekitar 2-3 hari lamanya.

Tidak tersedia sistem penilaian yang memakai indikator kinerja (KPI) dan minimnya umpan balik dari atasan kepada karyawan.masih harus di tingkatkan lagi baik dari segi kualitas, kuantitas, manajemen waktu, dan pengawasan secara berkala. Sejumlah faktor yang dapat menentukan performa kinerja karyawan termasuk lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang paling dekat dengan seseorang dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja di sekitar karyawan harus dianggap memiliki dampak positif pada mereka, supaya performa kinerja karyawan lebih meningkat dan mampu meningkatkan rasa nyaman dan aman supaya dapat tercipta dengan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisen.

Lingkungan kerja pada CV. Tirta Sasmita Pamulang baik dari segi tata letak barang, tingkat suara, sirkulasi udara, ruang gerak, kebersihan pada sebuah ruangan, suhu ruangan, hubungan kerja di sebuah perusahaan, masih belum memenih standar yang baik, yang di mana lingkungan kerja di sebuah perusahaan sangatlah memiliki peranan yanng sangat penting dalam peningkatan motivasi kinerja karyawan itu sendiri. Sebagaimana yang telah di jelaskan melaui data fenomena pada kondisi lingkungan kerja pada CV.Tirta Sasmita Pamulang pada November tahun 2024.

Tabel 1.2
Kondisi Fenomena Lingkungan Kerja Pada CV. Tirta Sasmita Pamulang
Tahun 2024

Indikator	Kondisi Baik/Kurang Baik	Keterangan
Tata Letak Barang	Kurang Baik	Tata Letak Yang Tidak Teratur
Kebisingan	Kurang Baik	Terlalu Dekat Dengan Mesin Produksi Dengan Pengerjaan Paking
Sirkulasi Udara	Kurang Baik	Tidak Ada Jendela Yang Terbuka
Ruang Gerak	Kurang Baik	Ruang Kerja Yang Sempit Sehingga Minimnya Ruang Gerak
Kebersihan	Kurang Baik	Ruang Kerja Yang Sempit Sehingga Minimnya Ruang Gerak
Suhu Ruangan	Kurang Baik	Tingkat Suhu Dalam Ruangan Cukup Panas Karena Kurangnya Pendingin Ruangan Dan Ruangan Kecil
Hubungan Karyawan dan Rekan Kerja	Kurang Baik	Kerja Sama Yang Minim Dan Komunikasi Yang Tidak Konsisten, Dan Kurangnya Memiliki Jiwa Kekeluargaan
Hubungan karyawan dan Atasan	Kurang Baik	Kurang Tangapnya Dalam Menangani Keluhan Pada Karyawan

Sumber: Hasil Observasi Awal Pada Kondisi Lingkungan Kerja CV. Tirta Sasmita Pamulang, Nov 24

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Pada hasil observasi dan kondisi fenomena lingkungan kerja pada CV.Tirta Sasmita di atas penyebab dari kurang optimalnya dalam penggaplikasikan lingkungan kerja yang baik yaitu untuk dari segi lingkungan kerja fisik adalah Penataan barang tidak teratur, ruangan dalam pengerjaan produksi yang masih kurang luas, kurangnya kesadaran bagi para karyawan tentang pentingnya menjaga kebersihan dan juga kurangnya personil yaitu *office boy,* rusaknya ac di dalam gedung produksi dan terlalu dekat pengerjaan paking dengan mesin produksi. Utnuk dari segi lingkungan kerja non fisiknya yaitu kurang tanggapanya dari pihak manajer dalam menagani permasalahan yang terjadi di suatu perusahaan yang siebabkan jarangnya para pimpinan ketika jam operasional itu berlangsung dan juga tingginya ego dari para karyawan yang mayoritas dari karyawan itu adalah mahasiswa.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitan yang dilakukan ini, menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bersifat fenomologi. Menurut Susanto (2022:15) penelitian fenomenologi, yaitu menggali makna dari pengalaman hidup seseorang. Penelitian kualitatif dengan pendekatan *fenomenologi* berfokus pada pemahaman pengalaman subjektif individu. Menurut Sukmadinata dalam Butarbutar, dkk (2022:41)

Metode deskrptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, ketertarikan antar kegiatan.

1. Prosedur Pengumpulan Data

   Proses pengumpulan data memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah penelitian, sebab data yang valid dan relevan menjadi dasar utama dalam menarik kesimpulan. Oleh karena itu, ketidaktahuan terhadap teknik pengumpulan data dapat menghambat pencapaian standar ilmiah penelitian.

   a. Wawancara

      Menurut Sugiyono (2019:195) Wawancara/interview adalah teknik yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

   b. Observasi

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Menurut Sugiyono (2019:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dalam Sudaryana dkk (2022:165) Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber tepercaya yang mengetahui tentang narasumber.

2. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitan kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan selesai dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang sudah di wawancarai.

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan diawali pengumpulan data pendukung (*data empiris*) dari permasalahan yang ditemukan melalui observasi dan selanjutnya mencari informasi mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada objek yang diteliti. Pengumpulan data pada penelitian kualitatif yang dilakukan dengan observasi, wawancara secara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Menurut Nasution, S. (2019:54) "Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penggunaan beberapa sumber data, metode, dan teknik pengumpulan data untuk memverifikasi dan menguji keabsahan hasil penelitian".

b. Reduksi Data

Reduksi berarti mengurangi data-data yang dianggap kurang relevan dengan kondisi saat penelitian dilakukan. Reduksi dilakukan dengan memilih data yang dianggap penting, merupakan data yang baru yang belum pernah dikenal, data yang berbeda dengan yang lain, berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

c. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah melakukan reduksi data yang digunakan sebagai bahan laporan. Data yang disajikan adalah data yang mudah untuk dibaca dan mudah dipahami bukan lagi data kotor.

d. Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2016:19) "Analisis SWOT adalah indentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strengths) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*)".

3. Pemeriksaaan Keabsahan Data

   Menurut Sugiyono (2019:270), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas sermal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas). Dalam hokunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Sugiyono menjelaskan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif neliputi hal-hal berikut:

   a. *Uji Credibility* (Validitas Internal) Merupakan uji keabsahan data yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian kualitatif. Hal ini dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check.*

   b. *Uji Transferability* (Validitas Eksternal) Merupakan uji keabsahan data yang berkaitan dengan tingkat ketepatgunaan atau kecocokan antara hasil penelitian dengan konteks diluar konteks penelitian.

   c. *Uji Dependability* (Reliabilitas) Merupakan uji keabsahan data yang berkaitan dengan tingkat konsistensi hasil penelitian apabila dilakukan penelitian ulang pada subjek dan konteks yang sama.

   d. *Uji Confirmability* (Obyektivitas) Merupakan uji keabsahan data yang berkaitan dengan tingkat keberhasilan peneliti memastikan temuan dan interpretasi penelitian merupakan cerminan dari kondisi dan komeks yang diteliti, bukan berdasarkan pengaruh subjektivitas peneliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini bertujuan untuk memilih sampel dari populasi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh penulis. Penulis memilih narasumber yang dianggap penting dan memiliki pengetahuan mendalam tentang hal-hal yang diharapkan, sehingga hal ini akan mempermudah penulis dalam menyelidiki objek atau situasi yang sedang diteliti.

Menurut Sugiyono dalam Ersa Dwiayu (2023:52) "Teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Dalam memilih sampel, penulis mengambil

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

karyawan yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan, seperti posisi jabatan, pengalaman kerja yang cukup, usia, dan tingkat pendidikan tertinggi. Dalam memilih metode sampling untuk penelitian kualitatif, peneliti tidak fokus pada generalisasi. Sampel dipilih secara sengaja berdasarkan pertimbangan penulis, sehingga sampel dari kajian ini tidak harus mewakili seluruh populasi.

Prioritas lebih pada pemilihan sampel atau informan yang dapat menyediakan informasi yang diperlukan oleh penelitTata ruang kerja menjadi hal yang krusial bagi kenyamanan dan keefisienan pekerjaan. Beberapa para informan dari operator produksi melaporkan bahwa layout di area produksi tidak sepenuhnya mendukung efisiensi, terutama disebabkan oleh keterbatasan ruang dan jarak yang jauh antara bahan baku dan tempat kerja. Akibatnya waktu dan energi terbuang yang seharusnya dapat digunakan untuk kegiatan yang lebih produktif. Lingkungan kerja di perusahaan bervariasi tergantung pada per divisi dan individu yang terlibat. Banyak karyawan menyebutkan bahwa atmosfer kerja terasa cukup nyaman dan saling mendukung.

Berdasarkan dari hasil Temuan penelitian yang dilakukan melalui beberapa tahap seperti melakukan wawancara dari para key informan sebanyak 2 orang dan informan sebanyak 5 orang di CV.Tirta Sasmita Pamulang Tangerang Selatan, proses ini dilakukan oleh peneliti sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan seperti melakukan observasi, wawancara, dan mengabadikanya melalui dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bersifat fenomologi, yaitu mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV.Tirta Sasmita Pamulang Tangerang Selatan.

Beberapa orang melaporkan adanya beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya dukungan dari pimpinan dalam membangun suasana kerja yang adil dan mendukung. Ketidakseimbangan ini menimbulkan ketidaknyamanan bagi sejumlah karyawan, terutama di bagian produksi.

Komunikasi antara atasan dan bawahan juga menunjukkan perbedaan yang cukup besar. Beberapa departemen melakukan komunikasi dua arah yang terbuka, sementara di bagian lainnya masih ditemukan komunikasi yang lebih bersifat satu arah dan konvensional (berkomunikasi secara langsung). Ini memengaruhi efektivitas dalam menyampaikan aspirasi, keluhan, dan koordinasi antar departemen, yang dapat berimbas pada kinerja secara

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

keseluruhan. Isu tentang kebersihan dan kenyamanan kerja juga menjadi perhatian dalam hasil wawancara.

Meskipun ada standar kebersihan dan layanan office boy, pelaksanaan kebersihan dirasa belum konsisten. Beberapa area, terutama bagian dalam perusahaan, tidak mendapatkan perhatian rutin dari petugas kebersihan dan tanggung jawab kebersihan seringkali dialihkan kepada masing-masing divisi, yang kadang tidak efektif. hubungan antar karyawan berjalan cukup harmonis, namun tidak lepas dari gesekan akibat perbedaan target kerja dan ketidaksesuaian data antara divisi produksi dan distribusi. Komunikasi internal yang belum optimal serta distribusi beban kerja yang tidak merata turut memperbesar potensi konflik di lapangan.

Lingkungan kerja turut dipengaruhi oleh latar belakang mayoritas karyawan yang merupakan mahasiswa, yang meski membawa semangat belajar tinggi dan adaptabilitas, sering kali diiringi tantangan seperti rendahnya disiplin, ego individu yang tinggi, dan minimnya pengalaman kerja. Kurangnya peran pembimbing atau mentor yang dapat memberikan arahan langsung menjadi kelemahan mendasar yang harus segera ditangani oleh para pimpinan.

Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang sangat punya peran penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan, terutama pada industri air mineral seperti CV. Tirta Sasmita yang memiliki target produksi dan distribusi harian yang tinggi. Kinerja yang optimal memungkinkan perusahaan mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan produktif. Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa indikator, seperti jumlah pekerjaan (kuantitas), kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas pengawasan oleh atasan.

Pada CV.Tirta Sasmita, kuantitas kerja karyawan sangat berkaitan dengan besarnya jumlah dalam memproduksi sebuah produk terutama pada bagai kemasan aqua. Target produksi ditetapkan sebesar 400 dus per hari, berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan, target ini sering tidak tercapai karena keterlambatan jam operasional. Seharusnya karyawan mulai bekerja pukul 08.15, tetapi kenyataannya aktivitas produksi baru dimulai sekitar pukul 08.30, sehingga menghambat pencapaian target harian dalam target perusahaan itu harusnya memproduksi produk 400 boks setiap produksinya.

Dari segi kualitas kerja, perusahaan menekankan pentingnya menjaga mutu produk. Pada hasil yang telah di jalankan, hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih ditemukan banyak produk yang mengalami kerusakan atau cacat, seperti gelas yang bocor dan kardus kemasan yang rusak. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain pencahayaan yang

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

kurang memadai, proses pengejerjaan nya masih ada yamg menggunkana bersifat manual. Dalam aspek waktu kerja, kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan. Selain keterlambatan memulai aktivitas kerja, terdapat ketidaksesuaian antara jadwal operasional yang telah ditetapkan dengan praktik di lapangan. Ketidaktepatan waktu ini berimplikasi langsung terhadap efisiensi dan produktivitas dan kinerja sebuah tim. Mengenai aspek pengawasan, General Manager CV. Tirta Sasmita menyatakan bahwa evaluasi dilakukan setiap hari pada pagi hari sebelum produksi dimulai. Evaluasi ini mencakup pemeriksaan stok barang yang akan dikirim ke pelanggan serta pengarahan terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan pada hari tersebut.

Evaluasi juga digunakan untuk meninjau kembali kinerja hari sebelumnya. Walaupun perusahaan telah memiliki sistem evaluasi rutin, namun hasil yang diperoleh masih belum maksimal, terutama dari segi kualitas dan efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan harian belum sepenuhnya efektif dalam memperbaiki performa karyawan secara berkelanjutan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa sebagian besar dari mereka belum memiliki pengalaman kerja yang memadai karena berasal dari kalangan mahasiswa. Kurangnya pelatihan dan pendampingan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan hasil kerja belum optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kondisi lingkungan kerja, seperti tata letak ruang produksi yang kurang efisien dan fasilitas kerja yang terbatas, turut berdampak terhadap performa karyawan. Terbatasnya ruang gerak dan jarak antara bahan baku dan lokasi produksi menambah waktu kerja yang tidak produktif. Masalah lain yang ditemukan adalah terkait dengan distribusi beban kerja yang belum merata antar karyawan.

Beberapa karyawan terutama pada baigan operator produksi merasa terbebani karena harus mengerjakan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama mereka, yang menyebabkan kelelahan dan berpotensi menurunkan semangat kerja. Karyawan di CV.Tirta Sasmita Pamulang telah menunjukkan semangat kerja dan komitmen terhadap tugas mereka, masih dibutuhkan peningkatan dalam berbagai aspek, seperti disiplin waktu, ketelitian dalam menjaga kualitas, efektivitas pengawasan, serta perbaikan sistem pelatihan agar kinerja dapat lebih optimal dan target perusahaan tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, mayoritas

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

karyawan menyatakan bahwa kondisi tempat kerja yang tidak nyaman, seperti suhu ruangan panas, ventilasi buruk, dan kebersihan yang kurang terjaga, membuat mereka cepat lelah dan kehilangan semangat bekerja. Hal ini mendukung teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan memengaruhi fisik dan psikologis karyawan serta menurunkan produktivitas kerja.

Fasilitas kerja yang tersedia di CV Tirta Sasmita, seperti toilet dan ruang istirahat, memang sudah cukup baik, namun masih terdapat kekurangan dalam penyediaan alat kerja dan teknologi pada bagian produksi. Hal ini menunjukkan belum optimalnya indikator lingkungan kerja fisik sebagaimana dijelaskan oleh Afandi (2018), yang menekankan pentingnya kelengkapan fasilitas dan teknologi dalam mendukung kinerja karyawan. Kekurangan ini mengakibatkan beban kerja fisik yang tinggi, sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017), bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja.

Tata letak ruang kerja juga menjadi perhatian utama dalam efisiensi kerja. Hasil wawancara menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara area produksi dan tempat penyimpanan bahan baku. Jarak yang cukup jauh antara lokasi penyimpanan dan area produksi menyebabkan pemborosan waktu dan tenaga. Selain itu, ruangan yang terbatas menyulitkan karyawan bergerak ketika volume produksi meningkat, sehingga barang sering menumpuk dan menghambat alur kerja.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017:28) yang menyatakan bahwa ruang gerak yang memadai dan pengaturan tata letak yang baik merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik yang secara langsung memengaruhi kelancaran operasional. Hal ini juga diperkuat oleh Afandi (2018:67) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak tertata dapat menimbulkan gangguan dalam proses produksi dan menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan tata letak ruang kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Kebersihan memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, Minimnya petugas kebersihan dan tanggung jawab kebersihan yang dibebankan kepada masing-masing divisi menyebabkan area kerja sering terabaikan, terutama saat beban kerja tinggi. Kondisi ini selaras dengan teori Afandi (2018:67) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang kurang bersih dapat menurunkan semangat kerja, mengganggu kesehatan, dan akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Komunikasi antara atasan dan bawahan umumnya sudah terbuka, meski tidak merata di seluruh bagian. Biasanya dari pihak manajer memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan dan masukan secara langsung, sementara di bagian lain komunikasi lebih bersifat formal dan searah. Hal ini berimplikasi pada seberapa besar karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya memengaruhi semangat kerja mereka.

Suasana kerja secara keseluruhan dianggap cukup dinamis, tetapi belum sepenuhnya mendukung. Ada ketidakseimbangan beban kerja antara tim dan kurangnya koordinasi yang menyebabkan perselisihan kecil, terutama antara bagian administrasi dan produksi. Ketidaksamaan ini sering muncul karena perbedaan target dan laporan yang tidak sejalan. Kesenjangan tersebut berpotensi menciptakan tekanan mental yang bisa berdampak buruk terhadap kinerja baik individu maupun tim.

Mayoritas karyawan di CV. Tirta Sasmita yang berasal dari kalangan mahasiswa menghadirkan tantangan tersendiri dalam hal adaptasi kerja dan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya pelaksanaan fungsi pengembangan sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2017), bahwa pelatihan dan pembinaan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja. Tidak adanya tutor atau pembimbing menyebabkan proses belajar berlangsung secara mandiri, yang memperlambat adaptasi dan berdampak pada efektivitas kerja. Sesuai dengan teori Mangkunegara (2016), kurangnya pengalaman dan kedisiplinan dapat menurunkan kualitas kinerja, sehingga diperlukan strategi manajemen yang lebih responsif terhadap karakteristik tenaga kerja muda tersebut.

Kinerja karyawan dievaluasi secara teratur, baik dalam jangka waktu harian maupun bulanan. General Manajer menjelaskan bahwa setiap pagi dilakukan pertemuan singkat untuk menilai hasil kerja dari hari sebelumnya serta merencanakan aktivitas untuk hari itu. Sementara itu, manajer produksi lebih fokus pada evaluasi bulanan yang menimbang produktivitas, absensi, dan kualitas pekerjaan. Proses evaluasi ini penting untuk memperbaiki dan meningkatkan performa, namun hasilnya bisa lebih efektif jika didukung dengan pendekatan pembinaan yang lebih personal.

Suhu ruang produksi yang panas dan ventilasi yang kurang baik menjadi keluhan utama. Kondisi tersebut membuat pekerja merasa cepat lelah, bahkan dalam beberapa kasus menyebabkan iritasi pernapasan ringan akibat udara pengap dan partikel debu dari proses produksi. Teori Simanjuntak (2018) menegaskan bahwa suhu dan kualitas udara yang baik

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

adalah syarat dasar untuk menciptakan lingkungan kerja sehat dan produktif. Suasana panas dan tidak nyaman akan menyebabkan stres kerja yang memperburuk konsentrasi dan kinerja.

Peran penting lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan tercermin dari keseimbangan antara aspek fisik, psikologis, dan sistem kerja yang diterapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Afandi (2018) menambahkan bahwa tempat kerja yang sehat dan nyaman akan mendorong semangat serta efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kacau dapat menimbulkan stres dan menurunkan motivasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2016) menekankan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kenyamanan dan suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Lingkungan kerja juga berkaitan erat dengan kedisiplinan waktu. Meskipun perusahaan telah menetapkan jam operasional, kenyataannya di lapangan masih ditemukan keterlambatan waktu kerja. Aktivitas produksi seharusnya dimulai pukul 08.15, namun sering kali baru dimulai pukul 08.30, yang secara langsung menghambat pencapaian target produksi harian sebesar 400 dus.

Dari semua data yang ada, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di CV. Tirta Sasmita memiliki potensi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, namun masih ada beberapa aspek yang memerlukan perbaikan. Upaya peningkatan fasilitas produksi, perbaikan penataan ruang, peningkatan sistem komunikasi internal, dan pelatihan bagi karyawan adalah langkah penting yang harus diambil agar perusahaan dapat mengoptimalkan peran lingkungan kerja dalam mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Analisis SWOT mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Kekuatan serta kelemahan dievaluasi untuk memahami peluang dan ancaman yang ada sekarang dan di masa depan. Pemahaman yang lebih baik tentang kelebihan dan kekurangan akan membuat peluang yang terlewat menjadi lebih sedikit.

Umumnya, analisis SWOT digunakan untuk menilai elemen-elemen internal dan eksternal suatu entitas. ini dapat diterapkan pada perusahaan atau individu dalam konteks pengembangan sumber daya mereka. Elemen internal mencakup kekuatan (*Strenghts)* dan kelemahan (*Weaknesses)*. Sementara itu, elemen eksternal meliputi peluang (*Opportunities)* dan ancaman (*Thereats)*. Dalam tabel di atas yang berkaitan dengan analisis SWOT, terdapat

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 198-213
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

analisis IFAS dan EFAS strategi yang diusulkan berkaitan dengan pencocokan antara faktor internal dan eksternal seperti:

a. Strategi SO *(Strenghts-Opportunities):* penerapan evaluasi harian sebagai dasar pelatihan profesional bagi mahasiswa karyawan, mengoptimalkan fasilitas seperti ruang istirahat dan mess untuk mendukung budaya kerja positif, serta penggunaan komunikasi terbuka untuk mensosialisasikan teknologi baru di produksi.
b. Strategi WO (*Weaknesses-Opportunities):* Penerapan sistem pelatihan terstruktur, penggunaan teknologi otomatis sederhana, dan pembangunan budaya kebersihan sejak awal perekrutan mahasiswa dapat mengurangi ketimpangan beban kerja dan meningkatkan efisiensi ruang.
c. Strategi ST (*Strenghts-Thereats):*Meningkatkan evaluasi kinerja harian sebagai cara untuk menghargai karyawan, mempererat kerja sama yang baik untuk menciptakan suasana kerja yang positif, menggunakan fasilitas kerja yang nyaman sebagai daya tarik untuk merek perusahaan, serta mengandalkan komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan untuk dengan cepat menemukan dan mengatasi masalah internal yang dapat mengganggu kestabilan kinerja.
d. Strategi WT (*Weaknesses-Thereats):* menciptakan program pelatihan rutin untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, meningkatkan jumlah petugas kebersihan dan menetapkan prosedur yang jelas untuk menjaga kualitas tempat kerja, merancang ulang pengaturan area produksi dan tempat istirahat agar lebih efisien dan nyaman, menyelenggarakan pertemuan reguler dengan diskusi operasional khusus untuk meningkatkan komunikasi, serta memberikan penghargaan setiap bulan kepada karyawan untuk memotivasi mereka dan mencegah perpindahan talenta ke kompetitor.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasli analisis penelitan yang telah di lakukan oleh peneliti yang berjudul Peran Lingkungan Kegrja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv.Tirta Sasmita Pamulang Tangerang Selatan, maka peneliti dapat menyimpukan sebagai berikut:

Lingkungan kerja di CV Tirta Sasmita Hasil kinerja karyawan di CV Tirta Sasmita Pamulang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan, terutama untuk mencapai target produksi air mencapai potensi terbaik, khususnya dalam hal kualitas dan jumlahproduksi. Ini terlihat dari tingginya jumlah produk yang kurang baik dan tidak tercapainya target produksi harian.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Walaupun pekerja berusaha untuk menjaga kualitas produk, keterlambatan dalam memulai kegiatan harian juga berdampak pada pencapaian target. Manajemen telah melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin, tetapi perlu ada peningkatan dalam efektivitas pelaksanaan agar kinerja pegawai menjadi lebih baik

Lingkungan kerja karyawan di CV. Tirta Sasmita Pamulang Tangerang Selatan memainkan peran yang sangat penting dalam menunjang atau menghalangi kinerja pekerja. Walaupun beberapa fasilitas seperti kamar kecil dan area istirahat sudah cukup baik, masih ada masalah terkait alat kerja dan layout ruang produksi yang kurang efisien. Di samping itu, belum ada kesetaraan dalam komunikasi antara pimpinan dan staf, serta kebersihan di tempat kerja juga tidak selalu terjaga, yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan para pekerja. Agar bisa mencapai produktivitas yang maksimal, perusahaan seharusnya melakukan perbaikan di sektor fasilitas, komunikasi, tata ruang, dan pembinaan pegawai, terutama bagi pegawai baru yang belum berpengalaman

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Aini, Z. (2023). Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri (Doctoral disertakan, IAIN Kediri)

Anshori, Muslich & Sri Iswati (2019). Buku Ajar Metodologi Penelitia Kuantitatif. Yogyakarta: UNAIR.

Assa, A. F. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Intraco Penta Tbk. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(1), 381-398.

Astari, D. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

Aulia, W., & Kadir, A. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin. Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN), 1(3), 667-682.

Dimayanti, S. (2021). Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.

Faliyandra, Faisal. (2019). Membangun Hubungan Baik Antara Manusia Pada Lingkungan Pendidikan Di Era Teknologi. Malang: Literasi Nusantara.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), 3(3), 434-439

Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(01), 44-53.

Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Azura Persada. RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management), 6(1), 42-48.

Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. 2016 .Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Moleong, Lexy J. (2017) Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. Ke-36. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung

Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. Media Manajemen Jasa, 4(1)

Sabil, D. A., & Mogi, A. (2025). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN PEKOJAN JAKARTA BARAT. Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 2998-3008.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supomo, R & Eti Nurhayati. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI), 2(2), 181-191.