



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22871-22881

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Kendaraan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Jakarta

Zidan Dwi Maulana^{1*}, Asep Sulaeman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: zidandwimaulana123@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, lalu dampak atau efek yang muncul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan yang terakhir adalah untuk mengetahui solusi atau cara apa yang dilakukan untuk mengatasinya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Teknik analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan dan analisis SWOT. Penelitian ini dilakukan kepada 21 orang karyawan PT.Novell Pharmaceutical Laboratories jakarta dengan bagian kendaraan dan terdiri dari berbagai macam jabatan, mulai dari supervisor, helper, dan staff. Hasil dari penelitian ini didapat dari wawancara peneliti kepada para objek menunjukkan lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti : Tata letak yang tidak teratur, tidak ada jendela terbuka, tidak memakai peredam suara, ruang gerak kerja yang sempit sehingga tidak leluasa, banyak kardus dan bekas tumpahan oli, tingkat suhu ruangan kurang baik karena terlalu dingin sebab ruangan yang kecil, kerja sama yang minim dan komunikasi yang tidak konsisten, dan tidak memiliki jiwa kekeluargaan. Hasil yang berikutnya yang didapat adalah antara lain : Perasaan tidak nyaman dan hubungan yang kurang lain terhadap sesama karyawan. Dan yang terakhir adalah solusi atau cara yang mereka lakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah sebagai berikut : Melakukan pekerjaan seolah-olah tidak ada apa-apa, dijalanin saja dengan ikhlas, memahami masing-masing tim, meminta solusi kepada teman kerja, dan menyikapinya dengan sabar dan tawakal.</p>
<p>Keywords:</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p><i>Work Environment, Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose of this research is to find out how the work environment is, then the impact or effects that arise due to an uncomfortable work environment, and finally to find out what solutions or ways are done to overcome it. This research uses descriptive qualitative research methods, and the data collection techniques used are observation and interviews. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, drawing conclusions and SWOT analysis. This research was conducted on 21 employees of PT Novell Pharmaceutical Laboratories Jakarta with the vehicle section and consists of various positions, ranging from supervisors, helpers, and staff. The results of this study obtained from researcher interviews to the objects show an uncomfortable work environment such as: Irregular layout, no open windows, no soundproofing, narrow work space so that it is not free, a lot of</i></p>

cardboard and oil spills, the room temperature level is not good because it is too cold because the room is small, minimal cooperation and inconsistent communication, and does not have a family spirit. Subsequent results include: Feelings of discomfort and poor relationships with fellow employees. And the last is the solution or the way they do to overcome this is as follows: Doing work as if there is nothing, just doing it sincerely, understanding each team, asking coworkers for solutions, and dealing with it with patience and tawakal.

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi, saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting disamping faktor lain seperti modal dan teknologi, menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai penentu dan menjadi pusat perhatian dalam merancang, memasang, mengoperasikan, dan memelihara sistem integrasi serta menjalankan dan menetapkan aktivitas organisasi seperti merancang, memasang, mengoperasikan, dan memelihara sistem integrasi. Organisasi atau perusahaan yang mampu merekrut, membina, dan mendayagunakan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhannya akan memastikan bahwa organisasi tersebut akan bertahan, dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan mampu bersaing untuk mencapai tujuannya..

Hal di atas, sesuai dengan pendapat Sudaryo, et.al. (2018:3), bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis pada semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya dijelaskan, bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya. Semakin baik pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), maka diharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) akan tumbuh dan berkembang.

PT Novell Pharmaceutical Laboratories merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri farmasi yang sudah terkenal. Sumber daya manusia dalam perusahaan PT Novell Pharmaceutical Laboratories adalah suatu aset yang tidak ternilai besarnya. Kemajuan Perusahaan PT Novell Pharmaceutical Laboratories mutlak ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut itu sendiri. Dalam SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Peran pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Demikian halnya dengan PT Novell Pharmaceutical Laboratories, kinerjanya akan sangat ditentukan oleh kinerja para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Agar para pegawai pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories dapat menghasilkan kinerja yang tinggi maka salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dari manajemen adalah aspek Lingkungan Kerja Pegawainya.

Lingkungan kerja mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor, mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan dan parkir. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Jenis lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi atau keadaan berbentuk fisik dalam tempat kerja, seperti ruangan kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma ruangan, dan lainnya. Sedangkan jenis lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek sosial dan psikologi seperti hubungan antara rekan kerja, kebijakan

perusahaan, dan lainnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan ide karyawan secara positif ataupun negatif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif bagi karyawan. Begitu juga sebaliknya, bila lingkungan kerja perusahaan kurang baik akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam bekerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan aman para pegawai maka diharapkan produktivitas atau kinerja para pegawai akan meningkat, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:16) “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.”. Penelitian kualitatif mencoba untuk memahami, mendalami dan menerobos masuk di dalamnya terhadap suatu gejala-gejala. Kemudian menginterpretasikan dan menyimpulkan gejala-gejala tersebut sesuai dengan konteksnya. Sehingga dicapai suatu simpulan yang objektif dan alamiah sesuai dengan gejala-gejala pada konteks tersebut.

Penelitian ini menggunakan data *primer* dan data *sekunder*, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, seperti dokumentasi, dokumen, wawancara dan jajak pendapat dari serta hasil dari melihat suatu objek.

1. Observasi
 - a. menggabungkan informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya dengan sengaja oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.
 - b. Dalam kasus ini, peneliti menggunakan metode wawancara, yang merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk tujuan penelitian. Wawancara adalah pertemuan langsung antara individu yang diwawancarai dan individu yang memberikan informasi tentang lingkungan kerja yang dialami karyawan perusahaan. Panduan wawancara digunakan selama wawancara. Anda dapat melakukan wawancara baik secara tatap muka maupun melalui telepon.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:195), wawancara 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 informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:314), dokumentasi adalah proses pengumpulan data dan informasi dalam bentuk tulisan angka, gambar, buku, arsip, dokumen, atau laporan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan meliputi masalah lingkungan kerja.

4. Triangulasi/Gabungan

Menurut Sugiyono (2020:315), triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. "Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada." Untuk sumber data serempak, peneliti menggunakan dokumentasi, wawancara mendalam, dan observasi partisipasi

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, sehingga hasil wawancara dan studi dokumentasi akan lebih banyak diuraikan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif dan diuraikan secara deskriptif. Menurut definisi Patton (Moleong, 2016:103), analisis data adalah “proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan uraian dasar”. Definisi ini menunjukkan seberapa penting analisis data dari perspektif tujuan penelitian. Menemukan teori dari data adalah dasar penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada PT.Novell Pharmaceutical Laboratories Jakarta terkait variabel yang diambil yaitu lingkungan kerja karyawan.

Tabel 4.1 Data Informan Utama

Nama	Usia	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja
Afifudin	28 Tahun	S1	Staff	4 Tahun
Budi	37 Tahun	S1	Staff	15 Tahun
Kusworo	41 Tahun	SMK	Leader Helper	21 Tahun
Hariyadi	39 Tahun	SMK	Helper	19 Tahun
Parwanto	48 Tahun	SMA	Driver	15 Tahun

Sumber: Data HR dan diolah oleh peneliti (2024)

Dari table diatas menjelaskan data informan utama yang terdiri dari nama, usia, Pendidikan, jabatan dan masa kerja.

Tabel 4.2 Triangulasi

Nama	Usia	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja
Eriza Alim Pratama	30 Tahun	D3	Supervisor Bagian Kendaraan	6 Tahun

Sumber: Data HR dan diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel diatas menjelaskan data triangulasi yang terdiri dari nama, usia, Pendidikan, jabatan dan masa kerja.

Untuk mempermudah proses wawancara, peneliti hanya merekam dalam bentuk foto dan menulis jawaban informan secara langsung selama wawancara. Hal ini dilakukan agar proses wawancara menjadi lebih singkat dan peneliti telah meminta persetujuan informan sebelumnya. Untuk menentukan kualitas analisis mengenai Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Kendaraan PT.Novell Pharmaceutical Laboratories Kota Jakarta Barat. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber atau informan.

1. Apa yang saudara ketahui tentang lingkungan kerja?

Saudara Afifudin sebagai *staff* penjadwalan/asuransi kendaraan menjawab

“Menurut saya, lingkungan kerja itu infrastruktur yang tersedia di tempat kerja, seperti ruang kerja, peralatan kerja.”

Informan I

Saudara Budi sebagai *staff* surat menyurat/STNK/BPKB menjawab

“Menurut saya, lingkungan kerja itu seperti keadaan sekitar kita sehari hari dalam bekerja.”

Informan II

Saudara Kusworo sebagai *leader helper* menjawab

“Menurut saya, Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja dan berinteraksi dengan sesama.”

Informan III

Saudara Hariyadi sebagai *helper* menjawab

“Menurut saya, saya Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kita dalam kerja.”

Informan IV

Saudara Parwanto sebagai *driver* menjawab

“Menurut saya, saya Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melakukan aktivitas sehari-hari.”

Informan V

Kemudian untuk wawancara bersama dengan triangulasi pertanyaan yang di ajukan mengenai lingkungan kerja itu seperti apa ?

Bapak Eriza sebagai *Supervisor* Bagian Kendaraan dari informan terpercaya menjawab

“Menurut saya, lingkungan kerja itu harus yang bersih dan nyaman. Saya percaya bahwa kebersihan lingkungan tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik tapi juga pada kesehatan mental.”

Triangulasi

Dari jawaban informan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja baik fasilitas kerja,kebersihan maupun hubungan antar sesama rekan kerja dan dapat memengaruhi tenaga kerja.

2. Menurut anda faktor yang paling sering terjadi dalam lingkungan kerja itu seperti apa?

Saudara Afifudin sebagai *staff* penjadwalan/asuransi kendaraan menjawab

“Menurut saya, ruang kerjanya sempit gabisa leluasa dalam bekerja dan ac nya kadang terlalu dingin.”

Informan I

Saudara Budi sebagai *staff* surat menyurat/STNK/BPKB menjawab

“Menurut saya, yang paling sering terjadi di lingkungan kerja itu saat ada perbaikan dibengkel sedikit berisik karena emang tidak ada peredam suara.”

Informan II

Saudara Kusworo sebagai *leader helper* menjawab

“Menurut saya, yang paling sering terjadi di lingkungan kerja itu seperti kurang komunikai antara driver dan helper.”

Informan III

Saudara Hariyadi sebagai *helper* menjawab

“Menurut saya, yang paling sering terjadi di lingkungan kerja itu pas jam istirahat suka desak desakan karna ruang untuk istirahat nya sempit.”

Informan IV

Saudara Parwanto sebagai *driver* menjawab

“Menurut saya, paling keadaan saat bengkel melakukan aktivitas kadang kotor karna bekas sampah bengkel dan oli jadi agak ga enak di pandang.”

Informan V

Kemudian untuk wawancara bersama dengan triangulasi pertanyaan yang di ajukan menurut bapak, apa yang menyebabkan menurunnya kinerja di lingkungan kerja?

Bapak Eriza sebagai *Supervisor* Bagian Kendaraan dari informan terpercaya menjawab

“Menurut saya, ada beberapa hal seperti faktor dengan rekan kerja ketika kita dengan rekan kerja memiliki ketidakcocokan pasti mempengaruhi dalam bekerja dan itu juga bisa membuat menurunnya kinerja dalam bekerja. Yang terakhir menurut saya yaitu kondisi disekitar lingkungan kerja.”

Triangulasi

Dari jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan menurunnya kinerja di lingkungan kerja adalah fasilitas kerja yang kurang nyaman, lingkungan yang kurang bersih dan kurang nya komunikasi antar sesama rekan kerja.

3. Menurut anda, dalam lingkungan kerja seperti apa anda merasa nyaman dalam bekerja?

Saudara Afifudin sebagai *staff* penjadwalan/asuransi kendaraan menjawab

“Menurut saya, saya merasa nyaman ketika ruang kerja yang bersih dan teratur karena hal tersebut membantu saya untuk fokus dalam bekerja.”

Informan I

Saudara Budi sebagai *staff* surat menyurat/STNK/BPKB menjawab

“Menurut saya Lingkungan yang bersih, wangi dan tidak berisik.”

Informan II

Saudara Kusworo sebagai *leader helper* menjawab

“Yaitu dengan dukungan antar rekan kerja dan manajemen yang baik.”

Informan III

Saudara Hariyadi sebagai *helper* menjawab

“Menurut saya, Dengan lingkungan yang bisa di ajak bekerja dalam tim.”

Informan IV

Saudara Parwanto sebagai *driver* menjawab

“Menurut saya, Lingkungan kerja yang kondusif dan rekan kerja yang baik dan peduli.”

Informan V

Kemudian untuk wawancara bersama dengan triangulasi pertanyaan yang di ajukan menurut bapak, apakah lingkungan kerja itu mendorong terjadinya peningkatan kinerja?

Bapak Eriza sebagai *Supervisor* Bagian Kendaraan dari informan terpercaya menjawab

“Menurut saya, ya, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.”

Triangulasi

Dari jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan tidak berisik yang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Kemudian mendapat dukungan antar sesama rekan kerja dan dapat bekerja dalam tim.

4. Menurut anda, Apakah anda pernah merasa tidak nyaman dalam bekerja? Jika iya bagaimana cara anda untuk menyikapinya?

Saudara Afifudin sebagai *staff* penjadwalan/asuransi kendaraan menjawab

“Pernah, cara menyikapinya melakukan pekerjaan seolah-olah tidak ada apa – apa.”

Informan I

Saudara Budi sebagai *staff* surat menyurat/STNK/BPKB menjawab

“Pernah, menyikapinya dengan cara dijalanin saja dengan ikhlas.”

Informan II

Saudara Kusworo sebagai *leader helper* menjawab

“Pernah, saling memahami masing masing tim dan menyelesaikan pekerjaan secara tim work.”

Informan III

Saudara Hariyadi sebagai *helper* menjawab

“Pernah, menurut saya lebih baik saya meminta solusi kepada teman atau rekan kerja saya untuk menjadi lebih baik lagi.”

Informan IV

Saudara Parwanto sebagai *driver* menjawab

“Pernah, saya menyikapinya dengan sabar dan tawakal.”

Informan V

Kemudian untuk wawancara bersama dengan triangulasi pertanyaan yang di ajukan menurut bapak, pekerja yang baik itu seperti apa ?

Bapak Eriza sebagai *Supervisor* Bagian Kendaraan dari informan terpercaya menjawab

“Karena saya telah bekerja dalam beberapa tim sebelumnya, saya percaya bahwa pekerja yang baik itu mampu bekerja tim karena itu merupakan bagian penting dari keberhasilan sebuah organisasi.”

Triangulasi

Dari jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa cara untuk menyikapi apabila tidak nyaman dalam bekerja sebagai karyawan yang baik adalah dengan cara meminta Solusi kepada teman kerja dan memahami pekerjaan masing-masing tim dan menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama.

5. Menurut anda, dalam jobdesk kendaraan apakah anda berhubungan baik dengan rekan kerja lainnya? Jika tidak apa yang membuat anda bisa mengalami kurang nyaman dalam bekerja ?

Saudara Afifudin sebagai *staff* penjadwalan/asuransi kendaraan menjawab

“Menurut saya, Selama ini saya masih berhubungan baik dengan tim kerja baik dengan staf lainnya.”

Informan I

Saudara Budi sebagai *staff* surat menyurat/STNK/BPKB menjawab

“Menurut saya, Alhamdulillah sampai saat ini saya dan rekan kerja cukup berhubungan dengan baik.”

Informan II

Saudara Kusworo sebagai *leader helper* menjawab

“Menurut saya, kurang baik, mungkin sesekali merasa kesal atau marah jika

rekan bekerja dengan malas-malasan dan terlalu banyak izin.”

Informan III

Saudara Hariyadi sebagai *helper* menjawab

“Menurut saya, Tidak begitu baik, bekerja dengan mengandalkan hanya satu orang saja bukan bentuk tim.”

Informan IV

Saudara Parwanto sebagai *driver* menjawab

“Menurut saya, untuk saat ini terkadang kami berhubungan kurang baik, karena sering beberapa kali karena perbedaan pendapat.”

Informan V

Kemudian untuk wawancara bersama dengan triangulasi pertanyaan yang di ajukan menurut bapak, bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja dan lingkungan sekitar?

Bapak Eriza sebagai *Supervisor* Bagian Kendaraan dari informan terpercaya menjawab

“Kalo dari saya yaitu dengan memberikan fasilitas terbaik pada karyawan untuk bekerja sama dan berbagi ide agar dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bersama.”

Triangulasi

Dari jawaban informan diatas dapat disimpulkann bahwa berhubungan baik dengan rekan kerja salah satu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif namun sesekali rekan kerja membuat tidak nyaman karna sesekali rekan kerja ya sulit diatur tapi itu semua tidak berlangsung lama dikarenakan setiap tim kerja memiliki prinsip dan komitmen yang baik dalam bekerja.

6. Menurut anda, apakah fasilitas kerja yang ada dilingkungan kerja kantor itu meningkatkan kinerja anda dalam bekerja?

Saudara Afifudin sebagai *staff* penjadwalan/asuransi kendaraan menjawab

“Menurut saya, Iya, karena agar saya bisa lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan.”

Informan I

Saudara Budi sebagai *staff* surat menyurat/STNK/BPKB menjawab

“Menurut saya, Tentu apabila lingkungan kerja kita yang kita dapat nyaman maka karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.”

Informan II

Saudara Kusworo sebagai *leader helper* menjawab

“Menurut saya Ya, karena fasilitas kerja ada untuk bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.”

Informan III

Saudara Hariyadi sebagai *helper* menjawab

“Menurut saya, Ya, apabila lingkungan kerja kita bagus kita semakin bisa konsenterasi dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan.”

Informan IV

Saudara Parwanto sebagai *driver* menjawab

“Menurut saya, Ya, semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik saya dalam bekerja.”

Informan V

Kemudian untuk wawancara bersama dengan triangulasi pertanyaan yang di ajukan menurut bapak, Apakah menurut bapak lingkungan kerja di Perusahaan sudah dikatakan cukup baik ?

Bapak Eriza sebagai *Supervisor* Bagian Kendaraan dari informan terpercaya menjawab

“Menurut saya, Menurut saya cukup baik, ya memang ada beberapa kondisi dimana terkadang tidak cukup baik seperti saat aktivitas dibengkel berjalan kadang bekas oli berantakan, ruang kerja yang sempit karena tata letak barang yang tidak rapih dan beberapa sesama karyawan kurang komunikasi.”

Triangulasi

Dari jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan lebih termotivasi dan konsentersasi dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi dengan adanya beberapa karyawan yang tidak teratur kondisi lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

Pembahasan Penelitian

Pada pembahasan pertama mengenai apa itu lingkungan kerja yang saudara – saudara ketahui. Di sini peneliti menyimpulkan lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja baik fasilitas kerja,kebersihan maupun hubungan antar sesama rekan kerja dan dapat memengaruhi tenaga kerja.

Pada pembahasan kedua mengenai apa yang menyebabkan biasa saja atau kurang baiknya kinerja di lingkungan kerja. Di sini peneliti menyimpulkan yang menyebabkan biasa saja atau kurang baiknya kinerja di lingkungan kerja adalah fasilitas kerja yang kurang nyaman, lingkungan yang kurang bersih dan kurang nya komunikasi antar sesama rekan kerja.

Pada pembahasan ketiga mengenai apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sini peneliti menyimpulkan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang nyaman,bersih, dan tidak berisik yang dapat meningkatkan kosentersasi karyawan dalam bekerja.

Pada pembahasan keempat mengenai bagaimana cara untuk menyikapi apabila tidak nyaman dalam bekerja sebagai karyawan yang baik. Di sini peneliti menyimpulkan cara untuk menyikapi apabila tidak nyaman dalam bekerja sebagai karyawan yang baik adalah dengan cara meminta Solusi kepada teman kerja dan memahami pekerjaan masing-masing tim dan menyelesaikan pekerjaan dengan tim work atau dibiarkan saja.

Pada pembahasan kelima mengenai hubungan antar rekan kerja. Di sini peneliti menyimpulkan bahwa hubungan baik dengan rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik namun beberapa rekan kerja membuat tidak nyaman karna sesekali rekan kerja ya sulit diatur tapi itu semua tidak berlangsung lama dikarenakan setiap tim kerja memiliki prinsip dan komitmen yang baik dalam bekerja.

Pada pembahasan keenam mengenai apakah fasilitas di lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Di sini peneliti menyimpulkan adalah semakin baiknya fasilitas kerja yang diberikan maka karyawan akan merasa nyaman agar lebih termotivasi dan konsentersasi dalam melaksanakan pekerjaannya

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisa dan analisis SWOT mengenai Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Kendara PT.*Novell Pharmaceutical Labarotaries* Jakarta yang dilakukan sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan di PT.*Novell Pharmaceutical Laboratories*:

1. Lingkungan kerja di PT.*Novell Pharmaceutical Laboratores* secara rata-rata masuk kedalam kriteria rendah, hal ini ditandai dengan persepsi karyawan sehubungan dengan penyebab lingkungan kerja yang kurang nyaman diperusahaan seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang disebabkan karena minimnya kerja dan komunikasi yang tidak konsisten serta kendala yang terjadi dibeberapa ruang gerak kerja dan area bengkel seperti ruang kerja yang sempit, lingkungan yang kurang bersih, tata letak barang yang tidak teratur, suhu ruangan yang terlalu dingin yang membuat tidak bisa berkonsentersasi dan bisa menghabiskan waktu yang cukup lama sehingga memberikan rasa tidak nyaman pada karyawan.
2. Kinerja Karyawan PT.*Novell Pharmaceutical Laboratories* Jakarta secara rata-rata masuk kedalam kriteria biasa saja, hal ini ditunjukkan oleh tanggung jawab pada pekerjaan sendiri - sendiri disebabkan tidak ada kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
3. Kelebihan atau kekuatan yang dimiliki PT.*Novell Pharmaceutical Laboratories* bagian kendaraan adalah memiliki ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan dan dukungan teknis yang memadai untuk menjaga kelancaran operasi serta mematuhi standar keselamatan yang ketat dan memiliki kualitas manajemen yang kompeten dan berpengalaman yang mendorong hubungan yang baik antar atasan dan bawahan.

4. Kelemahan pada PT. *Novell Pharmaceutical Laboratories* bagian kendaraan ini adalah keterbatasan ruang gerak, suhu ruangan yang terlalu dingin yang disebabkan tata letak barang yang tidak teratur serta kondisi lingkungan kerja yang tidak terjaga kebersihannya dan komunikasi yang tidak konsisten menyebabkan hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan. Hal ini yang bisa menjadi suatu ancaman yaitu kehilangan karyawan berbakat yang berkerja di PT. *Novell Pharmaceutical Laboratories*.
5. Analisis SWOT berdasarkan data OWD (observasi, wawancara, dan dokumentasi), menyimpulkan bahwa PT. *Novell Pharmaceutical Laboratories* bagian kendaraan mempunyai kelebihan dan kekurangan, tetapi pada dasarnya baik kelebihan maupun kekurangan berasal dari peluang atau ancaman, yang dapat membawa PT. *Novell Pharmaceutical Laboratories* ke arah kemajuan atau kemunduran.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aditia, M. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Kecil Menengah (IKM) Pabrik Tahu PT. Langgeng di Martapura* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alex S Nitisemito, 2018, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Arikunto. 2020. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Azharuddin, Rakka Aditya, M. Djudi Mukzam dan Yudha Prakasa. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 72, No. 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Basuki dan Susilowati (2015), *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Effendi, Sofian dan Tukiran. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Fitria Noorainy. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*. Ciamis: Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program.
- Griffin, Ricky W, and Moorhead, Gregory., 2016. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gunawan, C. (2021). *Analisis Fasilitas dan Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Wijaya Internasional*. TBK (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hamid, A. (2020). *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Transmisi Distribusi PDAM BANDARMASIH Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Iqbal, Muhammad. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Bank Dki Capem Syariah Margonda, Depok). *TRANSPARANSI Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. 9(2): 270-280
- Kasmir., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- 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.
- Maulana, A. (2020). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Efa Banjarmasin) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Normanoviya, N. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. IQOO VIVO Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Novianti, M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. SURYA MITRA SEJATI (SURYA MOTOR BANJARMASIN) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Nurhasanah, S., & Sobandi, A. (2016). Minat Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 128. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3264>
- Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Purwanto, H. (2020). Analisis Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. PENERBIT ERLANGGA MAHAMERU DEPO BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmah, A. (2021). Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Irma Sasirangan Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Rangkuti, Freddy. 2018. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara*
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sanjaya, B. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Ilmu Administrasi Bisnis Vol 9, No 1, 3*.
- Sedarmayanti. (2017) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Halaman 3. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- SRI, A. R. (2022). Analisis Burnout Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Security Outsourcing Di PT PKSS Lampung) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyono. (2020). Manajemen Teori, Proses, dan Praktek. Halaman 2. CV Alfabeta.
- Sukanto, Indriyo., (2018:151), Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta. Utama
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 41-55.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. Among Makarti, 9(1).