

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA INDAH SETIA**

Safira Dimayanti¹, Mohammad Zainul², Prihatini Ade Mayvita³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 17310409

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 0019057201

E-mail: safiradimayanti@gmail.com

ABSTRAK

Safira Dimayanti, 2021, Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia, Pembimbing I : Mohammad Zainul, pembimbing II : Prihatini Ade Mayvita

Lingkungan kerja mempunyai peran terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Dengan aspek lingkungan kerja, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan menjadi lebih optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) peran lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia, (2) kendala yang dihadapi oleh PT. Buana Indah Setia dalam menjalankan peran lingkungan kerja, (3) upaya yang dilakukan oleh PT. Buana Indah Setia dalam menjaga lingkungan kerja, (4) kondisi kinerja karyawan PT. Buana Indah Setia dengan lingkungan kerja yang ada.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan teknik analisis reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki peran yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia , (2) terdapat kendala yang dihadapi oleh PT. Buana Indah Setia berupa lingkungan kerja fisik dan peralatan kerja operasional (*sparepart*), (3) upaya yang dilakukan oleh PT. Buana Indah Setia yaitu melakukan penataan ulang kembali terhadap lingkungan kerja fisik, dan sudah adanya *database* yang dimiliki perusahaan untuk pengadaan *sparepart* (4) terdapat peningkatan kinerja setiap tahun pada karyawan PT. Buana Indah Setia.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Safira Dimayanti, 2021, The Role of the Work Environment in Efforts to Improve Employee Performance at PT. Buana Indah Setia, Supervisor I : Mohammad Zainul, Supervisor II : Prihatini Ade Mayvita

The work environment has a role in employee performance. Employee performance will increase along with aspects of the work environment. With the aspect of the work environment, work will be increasingly supported by a conducive work environment so that job performance becomes more optimal.

This study aims to determine: (1) the role of the work environment in an effort to improve employee performance at PT. Buana Indah Setia, (2) the obstacles faced by PT. Buana Indah Setia in carrying out the role of the work environment, (3) the efforts made by PT. Buana Indah Setia in maintaining the work environment, (4) employee performance conditions of PT. Buana Indah is loyal to the existing work environment.

This study used a qualitative descriptive research design. The data collection techniques used were observation, interviews, and documentation with data reduction analysis techniques, data display, and conclusion drawing.

environment has a conducive role in improving employee performance at PT. Buana Indah Setia, (2) there are obstacles faced by PT. Buana Indah Setia in the form of a physical work environment and operational work equipment (spare parts), (3) efforts made by PT. Buana Indah Setia is to rearrange the physical work environment, and there is already a database owned by the company for the procurement of spare parts (4) there is an increase in performance every year for employees of PT. Buana Indah Setia.

Keywords: Physical Work Environment, Non Physical Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Menurut Priansa (2018:269) kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Untuk mengetahui seberapa besar peran kinerja karyawan pada perusahaan PT. Buana Indah Setia, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2019 sampai 2021.

Tingkat kehadiran dapat dijelaskan pada tahun 2019 (Januari-Desember) dengan jumlah hari kerja dalam satu tahun sebanyak 292 hari kerja, dengan jumlah karyawan 15 orang, tingkat absensi sebanyak 12 hari kerja atau 0,27% . Adapun untuk tahun 2020 (Januari-Desember) dengan jumlah hari kerja dalam satu tahun sebanyak 287 hari kerja, dengan jumlah karyawan 15 orang, tingkat absensi sebanyak 19 hari kerja atau 0,44% . Terakhir pada tahun 2021 (Januari-Juni) dengan jumlah hari kerja dalam setengah tahun sebanyak 297 hari kerja, dengan jumlah karyawan 15 orang, tingkat absensi sebanyak 10 hari kerja atau 0,22% .

Dalam lingkungan perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Berbagai hal dapat mendorong kinerja yang dimiliki oleh seseorang, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai.

Adapun yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti

(2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sehat dan memadai. Lingkungan yang kondusif di perusahaan selain sangat ideal bagi karyawan, juga menandai pertumbuhan yang baik pada perusahaan. PT. Buana Indah Setia masih dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pendapatan perusahaan dari tahun 2019 sampai tahun 2021.

Tingkat pendapatan yang diterima perusahaan tahun 2019 sebesar ± Rp. 2.000.000.000 . Adapun untuk tahun 2020 sebesar ± Rp. 1.000.000.000 . Dan pada tahun 2021 sebesar ± Rp. 1.000.000.000 . Menurunnya pendapatan perusahaan pada tahun 2020-2021 ialah dikarenakan adanya pandemi covid-19 dan berkembangnya persaingan bisnis yang terjadi.

Beberapa penelitian menyebutkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Bandarmasih Banjarmasin.

PT Buana Indah Setia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa rental atau penyewaan alat berat yang berada di Banjarmasin. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, keadaan lingkungan kerja yang ada di PT. Buana Indah Setia ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi yaitu diantaranya kebersihan lingkungan kerja yang masih minim, tata ruang dan komposisi warna ruangan yang kurang tepat. Beberapa keadaan tersebut dapat menurunkan minat kerja karyawan. Banyak perusahaan yang tidak terlalu memerhatikan lingkungan kerja karena menganggap itu bukan faktor yang penting. Anggapan itu adalah suatu kekeliruan karena lingkungan kerja mempunyai peran terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan tentang

peran lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia.

PT. Buana Indah Setia berada di jalan Pangeran Hidayatullah, Kelurahan Benua Anyar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kalimantan Selatan 70122.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia

Lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Buana Indah Setia yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan paparan hasil penelitian bentuk lingkungan kerja fisik di PT. Buana Indah Setia, yaitu: semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar PT. Buana Indah Setia seperti: *workshop*, ruang kerja, komputer, meja, kursi, lemari, peralatan kerja, warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan atau cahaya, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, suara atau kebisingan, dan tata ruang.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan paparan hasil penelitian bentuk lingkungan kerja non fisik di PT. Buana Indah Setia yaitu: semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara, adapun peran lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia yaitu untuk menciptakan semangat kerja, menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan menciptakan serta meningkatkan hubungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik serta fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang akan membuat karyawan bisa mencapai hasil kerja yang optimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam

pelaksanaan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang optimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat juga fasilitas kerja (sarana dan prasarana) yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin.

2. Kendala Yang Dihadapi Oleh PT. Buana Indah Setia Dalam Menjalankan Peran Lingkungan Kerja

1) Suasana Kerja

Menurut Nitisemito (2010:138) suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan suasana kerja yang ada di PT. Buana Indah Setia aman, nyaman, dan kondusif dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang cukup memadai dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Menurut Nitisemito (2010:138) hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan hubungan rekan kerja yang ada di PT. Buana Indah Setia terjalin dengan baik bersifat loyal, komunikasi lancar, harmonis, dan kekeluargaan sehingga tidak ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Menurut Nitisemito (2010:138) tersedianya fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan fasilitas kerja yang ada di PT. Buana Indah Setia yaitu sarana dan prasarana dan lingkungan kerja fisik. Sarana di PT. Buana Indah Setia meliputi peralatan dan perlengkapan kantor seperti kertas, map, *note*, dan alat tulis kantor. Mesin-mesin kantor seperti komputer dan printer. Mesin komunikasi kantor seperti telepon. Perabot kantor meliputi meja, kursi, lemari. Adapun prasarana yang ada di PT. Buana Indah Setia meliputi *workshop*, ruang kerja, dapur kecil, tempat parkir, dan toilet.

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dilakukan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Warna pada dinding di PT. Buana Indah Setia tidak begitu tepat karena dinding ruang kerja dan *workshop* terlihat kusam, hal ini dikarenakan tidak ada standar khusus dalam penentuan warna dinding.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja di PT. Buana Indah setia masih minim, hal ini dikarenakan belum ada standar operasional prosedur khusus yang mengatur tentang kebersihan lingkungan kerja.

3. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan di PT. Buana Indah Setia cukup bagus karena di bagian ruang kerja di berikan lampu dan dibagian *workshop* nya diberikan lampu dan cahaya matahari langsung, guna untuk memperlancar dan mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatan dan bekerja dalam sehari-hari.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara di PT. Buana Indah Setia cukup bagus karena di bagian ruang kerja diberikan fasilitas kipas angin dan di bagian *workshop* sumber utamanya yaitu udara segar langsung. Karena umumnya, manusia sebagai makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman.

5. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan di PT. Buana Indah Setia sudah bagus karena perusahaan sangat memperhatikan dan menjamin keamanan terhadap para karyawan nya dengan menerapkan Alat Pelindung Diri dan Kesehatan, Keselamatan Kerja (APD K3).

6. Kebisingan

Suara atau kebisingan di PT. Buana Indah Setia, dapat dikendalikan walaupun pada hakekatnya *workshop* PT. Buana Indah Setia berdekatan dengan jalan raya dan bunyi perbaikan alat berat, namun hal tersebut sudah diminimalisir dari pihak perusahaan dengan memakai APT (alat pelindung telinga) saat bekerja. Jenis alat pelindung telinga yaitu *earplug* (sumbat telinga) baik yang sekali pakai maupun *earmuff* (penutup telinga) yang dapat dipakai berulang.

7. Tata ruang

Tata ruang di PT. Buana Indah Setia (bagian *workshop* dan ruang kerja) belum tertata dengan baik, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan paparan hasil penelitian, lingkungan kerja di PT.

Buana Indah Setia memiliki beberapa kendala berupa (keadaan lingkungan kerja fisik) seperti kebersihan, penataan ruang, dan komposisi warna ruangan belum sepenuhnya tertata dengan baik. Serta pengadaan *sparepart* (peralatan kerja operasional) yang cukup sulit dicari di wilayah Kalimantan Selatan, hal ini sejalan dengan penelitian Santika (2020) yang menyatakan bahwa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam menjalankan peran lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan fisik serta sarana dan prasarana yang belum cukup memadai

3. Upaya Yang Dilakukan Oleh PT. Buana Indah Setia Untuk Mengatasi Kendala Yang Dihadapi Dalam Menjaga Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan lingkungan kinerja perubahan yang lebih baik.

Dalam suatu lingkungan kerja tentu akan ada kendala atau masalah yang terjadi. Kendala-kendala itu tentu sedikit banyaknya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan paparan hasil penelitian, PT. Buana Indah Setia melakukan upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam menjaga lingkungan kerja yaitu berupa fasilitas perlengkapan kerja terutama keadaan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan penataan ulang kembali mengenai kebersihan, penataan ruang, dan komposisi warna ruangan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja, adapun mengenai pengadaan *sparepart* (peralatan kerja operasional) pihak perusahaan sudah mempunyai *database*, dan apabila *unit* ada yang *carable* maka pihak perusahaan segera mungkin *order sparepart* ke Jakarta ataupun Singapura langsung. Sehingga *unit* sehat, *carable unit* sangat minim, dan tidak merugikan *user* atau konsumen. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Santika (2020) upaya untuk mengatasi hambatan atau kendala dalam menjalankan peran lingkungan kerja yaitu perlunya dilakukan pengrenovasian kembali untuk bagian prasarana yang rusak, dan pengadaan sarana serta fasilitas penunjang bagi karyawan yang lebih lengkap karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan.

4. Kondisi Kinerja Karyawan PT. Buana Indah Setia Dengan Lingkungan Kerja Yang Ada

Peran lingkungan kerja PT. Buana Indah Setia dalam meningkatkan kinerja karyawan nya dapat dilihat dari ke efektifan dalam bekerja dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini mengacu

pada teori yang dikemukakan oleh Dharma dalam Sani dan Mahfudz, (2010:282) yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Berdasarkan paparan hasil penelitian kuantitas karyawan pada perusahaan PT. Buana Indah Setia dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai target yang telah ditentukan perusahaan karena setiap hari Senin pimpinan maupun karyawan selalu mengadakan *meeting* mengenai perencanaan, yang akan dilakukan ke depan. Adapun tingkat *persentase* indikator dari kuantitas atau jumlah yang dapat diselesaikan 95% .
- 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan. Berdasarkan paparan hasil penelitian kualitas pekerjaan karyawan pada perusahaan PT. Buana Indah Setia dapat dikatakan baik. Dalam hal ini berdasarkan mutu yang dihasilkan dengan fakta yang ada di lapangan bahwa apabila untuk *unit-unit crane* yang akan dirental *ready* tidak ada *carable* maka disitulah kinerjanya dikatakan baik. Namun apabila terjadi *carable* maka secara tidak langsung akan sedikit menghambat proses dalam penyelesaian *unit-unit crane* yang akan direntalkan. Adapun tingkat persentase indikator dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan 95% .
- 3) Ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa penyelesaian untuk *unit-unit crane* yang akan direntalkan sudah sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, dan perusahaan juga memberikan kelonggaran waktu ada *space* untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti hal PT. Buana Indah Setia dalam memberikan tugas, waktu penyelesaian unit dalam 3 hari, namun dalam hal ini karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan 2 hari sebelum *deadline*, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada awal waktu dan dapat memaksimalkan waktu. Adapun tingkat *persentase* indikator dari ketepatan waktu hampir 100% karena rata-rata karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan apabila tidak ada kendala teknis.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan target dan pencapaian kinerja efektif dan cukup efisien dengan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan. Adapun standar dalam penilaian pekerjaan dikatakan efektif yaitu berupa penyelesaian *unit-unit crane* yang akan direntalkan *ready* tidak ada *carable* maka disitulah kinerjanya dapat dikatakan baik.

Menurut Gaol (2014:280) dalam Andriati, (2017:23) proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahapan seperti:

- 1) Memberi batasan pekerjaan, berarti memastikan bahwa penilai dan yang dinilai sudah paham mengenai tugas dan standar kerja. Dalam hal ini PT. Buana Indah Setia mempunyai struktur organisasi, yang masing-masing divisi telah ada *jobdesc* nya sehingga karyawan dapat memahami apa yang menjadi tugas dan standar kerjanya.
- 2) Menilai kinerja, berarti membandingkan prestasi aktual pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam hal ini PT. Buana Indah Setia melakukan penilaian evaluasi kinerja yang diadakan setiap tahun untuk menilai kinerja karyawan dengan uraian atau deskripsi yang berkaitan dengan *jobdesc* pekerjaan masing-masing.
- 3) Memberikan umpan balik (*feedback*) berarti prestasi pegawai dan kemajuannya didiskusikan dan rencana pengembangan dibuat. Dalam hal ini PT. Buana Indah Setia memberikan *feedback* berupa pemberian bonus dan penambahan nilai premi apabila seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Indah Setia yaitu untuk menciptakan semangat kerja, menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan menciptakan serta meningkatkan hubungan kerja yang baik karena dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik serta fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang akan membuat karyawan bisa mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Kendala yang dihadapi oleh PT. Buana Indah Setia dalam menjalankan peran lingkungan kerja yaitu fasilitas perlengkapan kerja (keadaan lingkungan kerja fisik) seperti kebersihan, penataan ruang, dan komposisi warna ruangan belum tertata dengan baik serta pengadaan *sparepart* (peralatan kerja operasional) yang cukup sulit dicari di wilayah Kalimantan Selatan. Hal ini dapat membuat lingkungan kerja bagi para karyawan sedikit terganggu sehingga mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
3. Upaya yang dilakukan oleh PT. Buana Indah Setia untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam menjaga lingkungan kerja yaitu berupa fasilitas perlengkapan kerja terutama keadaan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan penataan ulang kembali mengenai kebersihan, penataan ruang, dan komposisi warna ruangan serta mengenai pengadaan *sparepart*

(peralatan kerja operasional) pihak perusahaan sudah mempunyai *database*, dan apabila *unit* ada yang *carable* maka pihak perusahaan segera mungkin *order sparepart* ke Jakarta ataupun Singapura langsung. Sehingga *unit* sehat, *carable unit* sangat minim, dan tidak merugikan *user* atau konsumen.

4. Kondisi kinerja karyawan di PT. Buana Indah Setia yaitu terdapat peningkatan setiap tahun baik dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu nya, dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang “Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia” di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya meningkatkan fasilitas lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal lingkungan kerja fisik berupa kebersihan, penataan ruang, dan komposisi warna ruangan serta pengadaan *sparepart* (peralatan kerja operasional)
2. PT. Buana Indah Setia hendaknya selalu mempertahankan prinsip kekeluargaan dan untuk menjaga kondisi hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja PT. Buana Indah Setia.
3. PT. Buana Indah Setia harus mempertahankan kinerja karyawan dan tetap memberikan semangat dan dukungannya untuk karyawan dalam bentuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan yang berbeda divisi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar mendapat kesempatan belajar hal-hal baru.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan perlu diteliti lagi mengenai motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Reserach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afni, Inon. 2015. *Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Yogyakarta (Periode 2013-2014)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Andriati, L. S. (2017). *PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DIVISI HUMAN CAPITAL DI PT. BIO FARMA (PERSERO) BANDUNG* (Doctoral dissertation).
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hariwijaya dan Triton. 2011. *Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi & Tesis*. Yogyakarta: Oryza.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, M. I. (2016). *Analisis peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan: Studi kasus pada CV. Dharma Utama Batu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Muhni, M. (2014). *Penciptaan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan: Studi pada PT. PLN Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nitisemito, Alex. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Intan Andini. 2019. *Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu*. Skripsi. Bengkulu: IAIN Bengkulu.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Gitusudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Produksi Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santika, R. (2020). *PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KAPUAS BARAT* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Sari, Yulia Ariana. 2020. *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin*. Skripsi. Banjarmasin: Fakultas Ekonomi, UNISKA MAB.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.