

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA SARANA MAKMUR (CSM) BANJARMASIN

ABSTRAK

Yulia Ariana Sari¹, Farida Yulianti², Dwi Wahyu Artiningsih³
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan M A B

PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan jasa yang meliputi rental alat berat, kontraktor perkebunan dan pertambangan, Dalam kegiatannyaperusahaan tersebut menghadapi pasang surut dalam persaingannya dan masalah yang juga sering muncul adalah bahwa para karyawan merasabahwa streskerja yang dialami dapat menurunkan optimalisasi kerjakaryawan. Kalangan karyawanmungkin meyakini bahwa ukurankinerja tidak menilai kinerja secara akurat karena pengukuran terhadap beberapa pekerjaan sulit dilakukan secara obyektif.

Analisis data dilakukandengan berpedoman pada datayang diperoleh dari *fieldresearch* (penelitian apangan), dan mengumpulkan data perusahaan dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas, kemudian dianalisis berdasarkan teori dan riset kepustakaan.

Lingkungan kerja berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin. Dengan demikian untuk meningkatkankinerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan lingkungan seperti K3 (Kebersihan, Keamanan dan Keselamatan) kerja karyawannya. Lingkungan kerja fisik PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin penerangan yaitu Penerangan di kantor saya kurang mendukung dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh dalam upaya meningkatkankinerja yang dilakukan. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Ketika dimana lingkungan kerja fisik karyawan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) is a company engaged in the sale of services which include rental of heavy equipment, plantation and mining contractors. In its activities the company faces ups and downs in its competition and the problem that also often arises is that employees feel that work stress is experienced can reduce the optimization of employee work. Employees may believe that performance measures do not accurately assess performance because measurement of some work is difficult to do objectively.

Data analysis was carried out based on data obtained from field research, and collected company data in relation to the problems discussed, then analyzed based on theory and library research.

The work environment is influential in efforts to improve the performance of employees of PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin. Thus to improve employee performance, the management needs to pay attention to the application of the environment such as K3 (Cleanliness, Security and Safety) work of its employees. The physical work environment of PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin lighting ie lighting in my office is not very supportive in working. Physical work environment influences efforts to improve performance. This means that the physical work environment has a strong relationship with performance. When where the employee's physical work environment is good the employee's performance will also improve

Keywords: Work Environment, and Performance.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang tidak sehat kondisi dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidaksemangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian jugasebaliknya apabila lingkungankerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi. sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi

fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat meraih pangsa pasar para pebisnis harus memahami keinginan karyawan dalam hal memahami minat mereka. Pemahaman akan karyawan dalam meningkatkan kinerja sehingga mau bekerja lebih giat dalam usaha penjualan barang dan jasa yang dimiliki para pebisnis tersebut. Seperti halnya yang dilakukan para pebisnis di daerah kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Kurang lebih dalam 15 tahun terakhir ini penjualan jasa yaitu rental alat berat, kontraktor perkebunan dan pertambangan di Kalimantan, bisnis yang cukup menjanjikan dan peluangnya sangat nyata karena banyaknya perusahaan yang berpeminat dalam menggunakan jasa ini.

PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan jasa yang meliputi rental alat berat, kontraktor perkebunan dan pertambangan, yang berada di jalan Jl. Jend. A. Yani Km.10,6 No.38 Kota Banjarmasin. Kalimantan Selatan. Dalam kegiatannya perusahaan tersebut menghadapi pasang surut dalam persaingannya dan masalah yang juga muncul adalah bahwa para karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Beberapa keadaan yang dialami ini dapat menurunkan minat kerja karyawan. Kalangan karyawan mungkin meyakini bahwa ukuran kinerja tidak menilai kinerja secara akurat karena pengukuran terhadap beberapa pekerjaan sulit dilakukan secara obyektif.

METODE PENELITIAN

Untuk menyusun suatu skripsi diperlukan data, baik berupa data primer maupun data sekunder. Untuk mendapatkan data primer di PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan pemimpin perusahaan serta para karyawan perusahaan.

Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari *fieldresearch* (penelitian lapangan), dan mengumpulkan data perusahaan dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas, kemudian dianalisis berdasarkan teori dan riset kepustakaan.

HASIL PENELITIAN

Analisis dan pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan di PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin.

1. Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja yang baik dan nyaman perlu diperhatikan agar kinerja karyawan lebih baik. Sebaik apapun hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dan hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik, namun tidak disertai keadaan lingkungan kerja secara fisik tidak baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika tingkat kinerja karyawan tidak baik atau maksimal, maka hasil kerja yang dicapai pun kurang baik.

Faktor – faktor yang ada pada Lingkungan kerja terdiri dari :

(1) Pencahayaan

Pencahayaan yang ada di hampir setiap ruangan tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

(2) Ventilasi Udara

Ventilasi Udara yang ada sudah cukup baik sehingga sirkulasi udara dapat berjalan dengan lancar dan kesehatan karyawan pun dapat terjamin.

(3) Suara Bising

Suara bising yang ada sangat menggaung karena adanya gangguan suara bising dari luar ataupun dalam kantor sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan konsentrasi.

(4)Kebersihan

Kebersihan yang ada sudah baik hanya saja masih ada beberapa karyawan yang kurang peduli akan pentingnya kebersihan lingkungan.

Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerjanya dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan

dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

2. Usaha Yang Dapat Dilakukan Oleh Pimpinan Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Nyaman Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Diantaranya :

1) Rekrutmen Karyawan Yang Tepat
Orang-orang yang Anda rekrut untuk bekerja di perusahaan Anda akan menjadi bagian yang berkontribusi terhadap kondisi lingkungan kerja. Jadi pastikan bahwa Anda merekrut orang yang profesional, dapat bekerja di dalam tim maupun secara individual, serta dapat berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

1) Berperan Aktif
Buatlah karyawan menjadi seseorang yang mampu berkomunikasi dengan baik dan menjalin hubungan yang terbuka dengan rekan kerja. Dengan keakraban ini, maka kemungkinan

terjadi masalah pun menjadi lebih kecil.

- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
- 3) Buatlah ruang kerja sesuai dengan karakter pekerja untuk membuat ruang kerja yang nyaman dan kondusif adalah dengan menciptakan ruang kerja yang sesuai dengan karakter pekerja. Izinkan mereka untuk menggunakan benda atau memasang foto yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja. Meskipun terlihat sepele namun hal ini bisa membuat para pekerja lebih semangat.
- 4) Buat ruang kerja terbuka dan santai menciptakan ruang kerja dengan konsep terbuka dan lebih santai. Hal ini bermanfaat untuk mendorong para pekerja lebih nyaman dan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan
- 5) Pemimpin juga sebaiknya tidak hanya berorientasi pada kepentingan pribadinya dalam mencapai target perusahaan. Tetapi mau untuk memperhatikan setiap kesulitan yang dihadapi bawasanya dan memberikan solusi.

3. Kinerja Karyawan di PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin

Indikator kinerja karyawan dan perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin sudah baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan rendah maka bisa dipastikan kinerja perusahaan tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak

langsung terhadap karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Kualitas kinerja seorang karyawan sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

1) Faktor-faktor Penting yang sangat Mempengaruhi Tenaga Kerja

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya yang seharusnya dilakukan atau ditempuh oleh pemimpin PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin adalah :

- (1) Mengusahakan terciptanya suatu kondisi yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh pegawai.
- (2) Mengadakan mutasi agar seksi dan bagian yang ada untuk penyegaran dan untuk menghindari kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan.
- (3) Menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan berdasarkan kepangkatan yang dimilikinya sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan bergairah dan merasa cocok dengan bidangnya serta tidak cepat jenuh. selain itu dalam penempatan pegawai factor lain yang harus diperhatikan

adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja.

- (4) Memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik, baik promosi jabatan maupun penghargaan berupa materi. Dengan adanya penghargaan tersebut akan menumbuhkan motivasi kepada pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk meningkatkan semangat kerja.
- (5) Mengikut sertakan pegawai khususnya pegawai yang menduduki jabatan structural dalam setiap pengambilan keputusan dan merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaannya, selain itu bawahan akan merasa dihargai pendapat serta ide-idenya, dan ini juga tentunya akan memberikan motivasi bagi pegawai tersebut.
- (6) Memberi kesempatan bagi para pegawai yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan. Baik pendidikan formal maupun pendidikan informal, agar pegawai yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Dalam hal ini peranan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan mereka agar bersemangat dan gairah dalam kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis Lingkungan Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin. maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh Upaya Meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan lingkungan seperti K3 (Kebersihan, Keamanan dan Keselamatan) kerja karyawan nya.
- 2) Sistem informasi manajemen kurang berjalan dengan baik, karena belum lancarnya arus informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.
- 3) Lingkungan kerja fisik PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin penerangan yaitu Penerangan di kantor saya kurang mendukung dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Ketika dimana lingkungan kerja fisik karyawan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, 2016, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- A.A. Anwar PrambuduMangkunegara. (2016). Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). ProsedurPenelitian, Suatu Pendekatan

- Praktek.
PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Azwar, Saifuddin. 2011, Sikap Manusia Teori dan Pengukuran, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Arikunto, Suharsimi, 2009, Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. Marketing. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF-
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto, 2007. Metodologi Penelitian Sistem Informasi, ANDI, Yogyakarta
- Kotler, Phillip. 2013. Manajemen Pemasaran, Jilid1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Moezamil, Zahamsari, 2000, Metode Penelitian Sosial, Erlangga, Jakarta
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung. Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2000. Prinsip-prinsip totaliy service. Yogyakarta. Andi Offset