

Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin

Winda Aulia¹, Husnurrofiq², Abdul Kadir³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari
Email: windaauliaa00@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) keadaan lingkungan kerja pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan, (2) upaya yang dilakukan oleh PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yang merupakan data yang tidak memunculkan data – data berupa angka statistik. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dengan informan karyawan PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin dengan Populasi penelitian kusioner sebanyak 10 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan 1) lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin. Keadaan lingkungan kerja PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan fasilitas – fasilitas yang mendukung dan menjalan hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lainnya, 2) upaya yang dilakukan oleh PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin yaitu dengan memelihara fasilitas – fasilitas kerja, menyediakan tempat yang nyaman dan cukup untuk mendukung kerja para karyawan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja, menjaga keamanan barang – barang customer dan yang pastinya selalu menjaga kebersihan di dalam perusahaan untuk membuat rasa aman dan nyaman agar kinerja karyawan selalu meningkat.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to examine: (1) the state of the work environment at PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin in an effort to improve employee performance, (2) the efforts made by PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin to the work environment so that employee performance increases. The design of this research is descriptive qualitative research which is data that does not reveal data in the form of statistics. Data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires, and documentation with PT employee informants. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin with a questionnaire study population of 10 respondents. The results showed 1) the physical and non-physical work environment has an important role in improving employee

Page 667 of 682

performance at PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin. PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin in an effort to improve employee performance such as providing supporting facilities and maintaining good relations between employees and other employees, 2) efforts made by PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, namely by maintaining work facilities, providing a comfortable and sufficient place to support the work of employees so that work accidents do not occur, maintaining the safety of customer goods and of course always maintaining cleanliness in the company to create a sense of security and comfort so that employee performance always increases.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang penting dari suatu organisasi. Manusia merupakan salah satu komponen penunjang agar tercapainya visi dan misi di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dijaga dan dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk menangani berbagai 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. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia dan lingkungannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, juga sebagai faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan motivasi bahkan semangat bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya serta meningkatkan hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya.

Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik untuk mewujudkan target perusahaan dengan meningkatkan kinerja usaha pada setiap individu. Dalam lingkungan perusahaan, Kinerja karyawan merupakan aspek

ataupun hal terpenting yang perlu diperhatikan guna mencapai visi dan misi serta target perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu bentuk mengenai tingkat pencapaian sebuah kegiatan dan program serta kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan. Selain itu kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil - hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh sangat penting untuk menentukan baik dan buruk kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan pada sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito, (2015 : 109) menjelaskan, Lingkungan kerja adalah semua yang berada disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya ketika menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2017), secara garis besar lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik yaitu suatu bentuk keadaan fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak, sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan atau kondisi yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan dengan karyawan maupun hubungan antar sesama rekan kerja.

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, lingkungan

kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas – tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Seiring dengan perkembangan zaman industri jasa di Indonesia semakin berkembang pesat, dengan adanya perkembangan yang cukup pesat ini perusahaan dapat membaca peluang bahwa industri jasa akan sangat diminati oleh pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan perusahaan tersebut. Adapun perusahaan atau tempat usaha yang akan diteliti adalah PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin (BAM Cargo) adalah perusahaan Jasa Penyelenggaraan POS yang berdiri pada tanggal 29 Januari 2014 di Banjarmasin, Indonesia. Izin Penyelenggaraan Pos Nasional Nomor 1440 Tahun 2017, yang di keluarkan oleh Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. Berlokasi di Jl. Pramuka NO.42 Pengambangan Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin terdapat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan contohnya seperti penerangan, suhu ruangan, keamanan, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya dan sebagainya.

Dari uraian tersebut diatas menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian Kualitatif yang bersifat *Discriptif analysis* (Analisis Diskripsi) yaitu suatu bentuk metode penelitian yang mengikuti proses pengumpulan data, penulisan, penjelasan atas data dan setelah itu dilakukan analisis. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin.

Hasil Dan Pembahasan

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan dapat berperan baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu persoalan lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh pekerjanya. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan rasa nyaman akan tercipta jika lingkungan kerja memadai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dan kusioner yang dibagikan kepada 10 responden dengan karyawan – karyawan PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin sebagai bentuk pencarian informasi dan dokumentasi secara langsung diperoleh:

1. Keadaan lingkungan kerja pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan informasi dari hasil penelitian bentuk indikator lingkungan kerja fisik di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di

sekitar PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, seperti: penerangan atau pencahayaan, suhu ruangan, suara – suara bising, pemilihan warna ruangan, dan fasilitas – fasilitas kerja.

Menurut Pembahasan diatas tentang bentuk/indikator lingkungan kerja fisik yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

a. Penerangan dan pencahayaan

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Safira Damayanti dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia”. Yang menyatakan bahwa penerangan dan pencahayaan yang ada diperusahaan sangat mempunyai peran sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif yang akan memberikan suasana nyaman untuk bekerja.

b. Suhu ruangan

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Lisda Sari (2022) dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Banjarmasin”. Menyatakan bahwa pertukaran udara (Suhu Ruangan) juga mempunyai peran penting karena lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja.

c. Suara – suara bising

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Yulia Ariana (2020) dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin”. menyatakan bahwa suara atau kebisingan yang terdapat disekitar tempat kerja akan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

d. Pemilihan warna ruangan

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin

menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Abdul Hamid (2020) dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Transmisi Distribusi PDAM Banjarmasin” Yang menyatakan bahwa 91% karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja (pemilihan pada warna ruangan yang ada diperusahaan).

e. Fasilitas – fasilitas kerja

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari penelitian Safira Dimayanti (2021) dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia”. Menyatakan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian fasilitas – fasilitas perlengkapan kerja sehingga produktifitas kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan informasi dari hasil penelitian bentuk indikator lingkungan kerja non fisik di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, yaitu semua yang berbentuk non fisik yang terdapat di sekitar PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, seperti: Keamanan dan Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Peran lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin adalah

dengan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan meningkatkan hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga bisa mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Pembahasan diatas bentuk/indikator tentang lingkungan kerja non fisik yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

a. Keamanan

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Abdul Hamid (2020) dengan judul "Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Distribusi PDAM Banjarmasin Banjarmasin". Yang menyatakan bahwa keamaan ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan rasa nyaman dan aman.

b. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Yulia Ariana (2020) dengan judul "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Makmujr (CSM) Banjarmasin". Yang menyatakan bahwa hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan berdasarkan hasil wawancara yang ada pada PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin terjalin dengan baik bersifat loyal, komunikasi lancar, harmonis, dan kekeluargaan tidak ada saling musuh diantara sesama rekan kerja dan saling membantu.

Dari penjelasan diatas menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan baik itu fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang optimal, dimana

dalam lingkungan kerja tersebut terdapat juga fasilitas – fasilitas kerja (sarana dan prasarana) yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Upaya yang di lakukan oleh PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, nyaman dan aman. Dalam suatu perusahaan tentunya mempunyai upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan berdasarkan hasil penelitian di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, melakukan berbagai upaya yaitu; upaya untuk menjaga lingkungan kerja dengan memelihara fasilitas – fasilitas kerja, menyediakan tempat yang nyaman dan cukup untuk mendukung kerja para karyawan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja, menjaga keamanan barang – barang customer dan yang pastinya selalu menjaga kebersihan di dalam perusahaan untuk membuat rasa aman dan nyaman agar kinerja karyawan selalu meningkat.

Berdasarkan informasi dari hasil penelitian di atas bentuk/indikator kinerja karyawan di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, yaitu seperti: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Menurut Pembahasan indikator diatas tentang kinerja karyawan yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini penelitian dari Safira Damayanti dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Buana

Indah Setia". Yang menyatakan bahwa mengenai kualitas pada hasil wawancara yaitu pada PT. Buana Indah Setia setiap hari senin pimpinan maupun karyawan selalu mengadakan *meeting* mengenai planning kedepannya, ini sejalan karena pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin pun selalu melakukan *meeting* atau evaluasi setiap minggunya untuk mengetahui apakah karyawan bekerja sesuai dengan jobdes nya.

b. Kuantitas

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari penelitian Safira Damayanti dengan judul "Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia". Menyatakan bahwa karyawan menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu, sesuai dengan target, dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Yulia Ariana Sari (2020) dengan judul "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Makmur (CSM) Banjarmasin". Yang menyatakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, waktu penyelesaian dalam 3 hari, namun dalam hal ini karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dibutuhkan 2 hari sebelum *deadline*. Hal ini mengidentifikasi bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada awal waktu dan dapat memaksimalkan waktu.

d. Efektivitas

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Safira Dimayanti dengan judul skripsi "Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia". Yang menyatakan

bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam hal pekerjaan terselesaikan dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

e. Kemandirian

Dari hasil kuesioner dan wawancara di PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Lestari, D.R., Gunawan, J., & Sapruwan, M., (2022) dengan judul “Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang” Sumber dari (google Scholar). yang menyatakan bahwan sebagian karyawan setuju menjalankan tugas secara mandiri (diselesaikan sendiri) dan sebagian secara tidak mandiri dalam artian minta bantuan kepada atasan atau sesama karyawan tergantung dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin yaitu adalah dengan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan menciptakan serta meningkatkan hubungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik serta fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga bisa mencapai hasil kerja yang optimal. Keadaan lingkungan kerja pada PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan fasilitas – fasilitas kerja yang mendukung seperti Komputer, laptop, kipas

angin, *Alternating Current* (AC) dan juga selalu memperhatikan keamanan dan kenyamanan di tempat kerja juga selalu menjalin hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lainnya.

2. Upaya yang dilakukan oleh PT. Borneo Arta Mandiri Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. seperti upaya untuk menjaga lingkungan kerja yaitu pemeliharaan Fasilitas kerja, menyediakan tempat kerja yang nyaman dan peralatan keamanan yang cukup untuk mendukung kerja para karyawan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja, menjaga keamanan barang – barang customer dan yang pastinya selalu menjaga kebersihan di dalam perusahaan untuk membuat rasa aman dan nyaman agar kinerja karyawan selalu meningkat.

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

1. Melakukan penjadwalan atau penetapan masa waktu dari fasilitas – fasilitas perlengkapan kerja yang ada diperusahaan untuk meningkatkan kinerja suatu karyawan. Penjadwalan bertujuan untuk meminimalisir waktu proses, waktu tunggu dan penggunaan yang lebih efisien dari fasilitas, tenaga kerja dan mesin. Perusahaan perlu untuk melakukan penjadwalan agar mendapatkan daya guna yang maksimal dari sumber daya produksi. Hal ini sangat penting terhadap proses kelangsungan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk memperdalam penelitian tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk memperbanyak sumber dan referensi agar penelitian selanjutnya lebih baik.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afni, Inon. 2015. *Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Yogyakarta (Periode 2013-2014)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Afandi, P. (2016:15). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, konsep dan indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Ahyari, 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Alfandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriati, L. S. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Human Capital di PT. Bio Farma (PERSERO)*. Bandung (Doctoral Dissertation).
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmadi. (2020:242). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpon Kabupaten Tanggerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.
- Dimayanti, Safira. *Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Indah Setia*. Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R (2019:50). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Fahmi, Irham (2017:188). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitria Noorainy. (2017). *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaraan*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BukuSeru.
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 845-851.

- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hendy Tannady. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ruko Jambusari.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunera (2017: 67). *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.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Nitisemito, (2015 : 109), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JurnalAdministrasi Bisnis. 41 (1): 16-24.
- Putri, Intan Andini. 2019. *Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu*. Skripsi. Bengkulu: IAIN Bengkulu.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Produksi Edisi4*. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2016: 261). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pengawai Negeri Sipil*, cetakan kelima. Reflika. Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing, Danton. (2015). *Tipografi dalam Desain Grafis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry (2015: 339). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sogiyono. (2017 :60). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susilowati, I.H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Bogor Periode 2012 – 2016*. Widya Cipta, 2(2), 193-200.

Sutrisno (2016: 172). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Torang (2014: 74). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo
Arta Mandiri Banjarmasin

Winda Aulia, Husnurrofiq, Abdul Kadir