



Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan

Yasikha Wardhani Putri Aulia^{1*}, Pusporini Palupi Jamaludin²

¹⁻²Program Studi Manajemen Program sarjana, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yasikawardani952@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of the work environment on employee productivity at PT Harmoni Reka Cipta. The research employs a descriptive c method using Spradley's approach, which includes place, actor, and situation. Informants were selected based on inclusion and exclusion criteria, resulting in one key informant and four main informants relevant to the data requirements. Data were collected through in-depth interviews and field observations. The research findings, based on NVIVO analysis visualized through a word cloud, indicate that the most dominant aspect in discussions of the work environment is workplace facilities, followed by work relations, work atmosphere, and operational constraints. Interviews revealed that lighting and coworker relationships are generally in good condition; however, challenges remain, including limited workspace, insufficient facilities, and suboptimal air circulation, especially in the production area. These conditions affect employee comfort, focus, and work effectiveness. NVIVO results related to productivity show that quantity, quality, and timeliness are influenced by a work environment that is not yet fully supportive. Some delays occur due to high production intensity, heavy workloads, and inadequate facilities. This study concludes that improving facilities, reorganizing workspace layouts, and enhancing physical comfort are necessary to support optimal employee productivity*

Keywords: *Employee Productivity; Field Observation; NVIVO Analysis; Production Facilities; Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Harmoni Reka Cipta. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan Spradley yang meliputi *place*, *actor*, dan *situation*. Penentuan informan dilakukan berdasarkan teori inklusi dan eksklusi, sehingga terpilih satu informan inti dan empat informan utama yang relevan dengan kebutuhan data. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan. Hasil penelitian, berdasarkan analisis *NVIVO* yang divisualisasikan melalui word cloud, menunjukkan bahwa aspek yang paling dominan dalam pembahasan lingkungan kerja adalah fasilitas, diikuti hubungan kerja, suasana kerja, serta hambatan operasional. Hasil wawancara mengungkap bahwa pencahayaan dan hubungan antar karyawan berada pada kondisi baik, namun masih ditemukan kendala berupa ruang kerja yang sempit, fasilitas yang terbatas, serta sirkulasi udara yang kurang optimal terutama di area produksi. Kondisi tersebut berdampak pada kenyamanan, fokus, dan efektivitas kerja karyawan. Temuan *NVIVO* terkait produktivitas menunjukkan bahwa kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Beberapa keterlambatan disebabkan padatnya aktivitas produksi, beban kerja tinggi, dan fasilitas yang belum memadai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan fasilitas, perbaikan tata ruang, serta pemenuhan kebutuhan kenyamanan fisik diperlukan untuk mendukung produktivitas karyawan secara lebih optimal

Kata kunci: Analisis *NVIVO*; Fasilitas Produksi; Lingkungan Kerja; Observasi Lapangan; Produktivitas Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks perusahaan skala kecil–menengah, produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipahami semata-mata berdasarkan besar kecilnya *output* atau jumlah pekerjaan yang tercatat, melainkan perlu dilihat dari intensitas aktivitas kerja, variasi jenis pekerjaan, serta beban kerja yang dihadapi karyawan dalam kondisi sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, data target dan realisasi proyek yang disajikan dalam penelitian ini tidak dimaksudkan sebagai ukuran kinerja korporasi besar, melainkan sebagai gambaran awal mengenai dinamika

beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang harus dikelola oleh karyawan.

Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan konteks mengenai kondisi kerja yang dihadapi karyawan sebelum dilakukan analisis kualitatif lebih mendalam. Dengan memahami karakteristik pekerjaan dan variasi aktivitas yang dijalankan perusahaan, penelitian ini dapat mengkaji secara lebih komprehensif bagaimana lingkungan kerja berperan dalam mendukung atau menghambat produktivitas kerja karyawan.

Data ini digunakan untuk melihat sejauh mana perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan, sekaligus mengidentifikasi area mana yang memerlukan peningkatan produktivitas. Dengan membandingkan target dan realisasi setiap tahun, dapat terlihat tren kinerja perusahaan serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau hambatan pada masing-masing kategori proyek.

Berikut tabel terkait produktivitas yang ada di PT. Harmoni Reka Cipta yang terhitung dari kurun waktu tiga tahun terakhir periode 2022-2024:

Tabel 1. Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan 2021-2024.

No.	Project	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	<i>Commercial</i>	15 Unit	14 Unit	14 Unit	14 Unit	16 Unit	12 Unit
2.	<i>Hospitality</i>	10 Layanan	9 Layanan	12 Layanan	12 Layanan	14 Layanan	11 Layanan
3.	<i>Residensial</i>	18 Proyek	16 Proyek	15 Proyek	15 Proyek	16 Proyek	13 Proyek
4.	<i>Renovasi</i>	12 Proyek	11 Proyek	11 Proyek	11 Proyek	12 Proyek	12 Proyek
Total		55	50	52	52	58	48

Sumber: Data Internal PT. Harmoni Reka Cipta (2022-2024).

Berdasarkan data produktivitas tahun 2022–2024, terlihat adanya variasi pencapaian target dan realisasi pada setiap kategori pekerjaan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang ditangani pada masing-masing tahun. Kategori *Commercial*, *Hospitality*, *Residensial*, dan *Renovasi* mengalami fluktuasi target dan realisasi yang mencerminkan dinamika aktivitas kerja perusahaan dari tahun ke tahun.

Pencapaian tersebut terbagi dalam beberapa komponen proyek utama yang mencerminkan fokus perusahaan. Kategori *Commercial* mencakup pekerjaan pembangunan dan pengerjaan fasilitas komersial seperti pembuatan desain ruang usaha, pengerjaan interior

perkantoran atau ritel serta pekerjaan finishing pada area komersial tertentu. Jenis pekerjaan ini menuntut koordinasi dan ketelitian tinggi.

Kategori *Hospitality* merupakan layanan aktif yang berjalan dalam periode tertentu, meliputi pengelolaan, perawatan, dan dukungan operasional fasilitas seperti hotel atau gedung layanan publik. Layanan ini bersifat rutin dan berkelanjutan dan dapat ditangani oleh tim yang sama secara paralel, sehingga meskipun jumlah karyawan terbatas, aktivitas layanan tetap dapat berjalan secara efektif. Jumlah layanan *hospitality* yang tercatat lebih mencerminkan intensitas pekerjaan, bukan kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar.

Sedangkan kategori *Residensial* tidak menggambarkan pembangunan rumah secara utuh dalam jumlah besar, melainkan paket pekerjaan residensial seperti desain hunian, pengerjaan sebagian tahapan bangunan dan perbaikan interior atau eksterior rumah. Perbedaan antara target dan realisasi mencerminkan adanya tantangan operasional dalam menjaga kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan. Kategori Renovasi berfokus pada pekerjaan perbaikan dan pembaruan bangunan yang telah ada, seperti penggantian material serta penyesuaian fungsi ruang. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih fleksibel dan teliti dalam menghadapi perubahan kondisi di lapangan

Tabel 2. Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja Karyawan PT. Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan.

No	Indikator Lingkungan Kerja	Jumlah Narasumber	Setuju	Tidak Setuju
	Non Fisik: Suasana Kerja			
1.	"Suasana kerja di perusahaan terasa kondusif dan mendukung kenyamanan bekerja"	20	14 (70%)	6 (30%)
	Non Fisik: Hubungan Sesama Rekan Kerja			
2.	"Hubungan antar rekan kerja dan atasan terjalin harmonis dan saling mendukung"	20	15 (75%)	5 (25%)
	Fisik: Fasilitas Kerja			
3.	"Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai dan mendukung kelancaran pekerjaan"	20	9 (45%)	11 (55%)
	Fisik: Pencahayaan			
4.	"Pencahayaan di tempat kerja cukup terang dan nyaman untuk bekerja"	20	13 (65%)	7 (35%)
	Fisik: Sirkulasi Udara			
5.	"Sirkulasi Udara di tempat kerja terasa segar dan nyaman untuk menunjang produktivitas kerja"	20	7 (35%)	13 (65%)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025).

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 20 responden mengenai kondisi lingkungan kerja di perusahaan, secara umum sebagian besar indikator menunjukkan hasil yang cukup baik. Suasana kerja dinilai kondusif oleh 70% responden, dan hubungan antar rekan kerja maupun atasan juga dianggap harmonis oleh 75% responden. Pencahayaan di area kerja pun dinilai memadai oleh 65% responden

Namun, terdapat dua indikator yang memperoleh persentase ketidaksetujuan cukup tinggi dan berpotensi menjadi hambatan dalam pencapaian produktivitas kerja. Pertama, fasilitas kerja hanya disetujui oleh 45% responden, sementara 55% lainnya menyatakan bahwa fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Kedua, sirkulasi udara memperoleh penilaian terendah, dengan hanya 35% responden yang setuju dan 65% menyatakan kurang puas. Hal ini dipengaruhi oleh debu di area *workshop* serta ruang kantor yang sempit dengan jalur pertukaran udara terbatas, sehingga menurunkan kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan pencahayaan tergolong baik, perbaikan pada fasilitas kerja dan sirkulasi udara menjadi prioritas penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Manajemen sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Arraniri & dkk, 2021). Manajemen adalah suatu bidang yang ada dalam perusahaan untuk mengatur kegiatan yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Andiny, 2023). Manajemen berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Manajemen diatur oleh seorang manajer yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manajemen memiliki beberapa fungsi (Raymond & dkk, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan seluruh karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Penjelasan lain menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan manusia yang ada di perusahaan yang memiliki peran sebagai penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang bertanggung jawab terhadap hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan (Indrayana & dkk, 2024).

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan keberhasilan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja, Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti papan board juga termasuk lingkungan.

Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018:340) "Produktivitas adalah perbandingan antara *re* (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, system kerja, teknik produksidan adanya peningkatan dari tenaga kerjanya". Menurut Sutrisno (2017:100) "Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini".

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2019: 18) "Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi."

Penelitian ini juga menggunakan model fenomenologi, yaitu suatu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang berfokus pada pengalaman subjektif individu terhadap fenomena yang mereka alami. Menurut Cresswell (2018): Fenomenologi berusaha menggali pengalaman hidup partisipan dengan cara mendeskripsikan secara mendalam bagaimana seseorang memaknai fenomena tertentu berdasarkan persepsi dan pengalamannya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena lingkungan kerja dan produktivitas karyawan berdasarkan perspektif langsung dari para karyawan PT. Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja PT. Harmoni Reka Cipta

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para informan di PT. Harmoni Reka Cipta, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara umum sudah cukup baik dan mendukung aktivitas karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Dari segi pencahayaan, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa ruang kerja sudah memiliki pencahayaan yang terang dan nyaman, baik dari cahaya alami maupun lampu tambahan. Hanya pada area depan kantor yang sedikit lebih gelap karena penggunaan kaca film, seperti yang disampaikan oleh Risa Amalina. Sementara itu, informan lain seperti Aniendita, Erwinda, dan Pujiarto menilai bahwa pencahayaan di kantor sudah cukup merata dan tidak mengganggu aktivitas kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Bapak Agus Susilo selaku *General Manager* Proyek yang menyatakan bahwa pencahayaan di area kerja sudah sangat baik dan tidak pernah menimbulkan kendala

Selanjutnya, terkait kondisi pada waktu-waktu tertentu, sebagian besar karyawan menyebutkan bahwa pencahayaan tetap stabil sepanjang hari, baik pada pagi, siang, maupun sore hari. Hanya pada kondisi hujan atau mendung, ruang kerja terasa sedikit lebih gelap, namun hal tersebut tidak mengganggu produktivitas secara signifikan. Dari aspek suhu ruangan dan sirkulasi udara, beberapa informan menyampaikan bahwa ruangan terkadang terasa panas dan pengap, terutama saat cuaca ekstrem atau ketika pendingin ruangan (AC) tidak bekerja maksimal. Risa Amalina dan Erwinda mengungkapkan bahwa cuaca panas membuat AC tidak cukup kuat menyejukkan ruangan, sementara Aniendita menambahkan bahwa area luar kantor terasa sangat panas dan dapat mengurangi fokus kerja. Selain itu, Pujiarto menyoroti kurangnya ventilasi dan belum tersedianya kipas angin, yang menyebabkan udara kurang lancar dan debu mudah menumpuk.

Menanggapi hal tersebut, pihak manajemen melalui Bapak Agus Susilo menjelaskan bahwa perusahaan tengah melakukan perbaikan sistem pendingin dan berencana menambah *exhaust fan* serta memperluas ruangan untuk meningkatkan kenyamanan kerja. Upaya ini menunjukkan adanya perhatian dan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di PT. Harmoni Reka Cipta telah memenuhi standar kenyamanan dasar, terutama dari segi pencahayaan, namun masih memerlukan peningkatan pada aspek sirkulasi udara dan suhu ruangan agar suasana kerja menjadi lebih nyaman dan produktif. Dengan adanya perbaikan berkelanjutan terhadap fasilitas kerja, diharapkan kualitas lingkungan kerja dapat semakin optimal dan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

proses evaluasi hasil kerja menjadi aspek penting yang memengaruhi tingkat produktivitas. Kata dihargai dan diapresiasi juga menunjukkan adanya harapan karyawan terhadap pengakuan atas kinerja mereka. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, ketersediaan fasilitas, koordinasi kerja, serta sistem penghargaan dan evaluasi yang diterapkan dalam perusahaan

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT Harmoni Reka Cipta

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi semangat, kenyamanan, serta efektivitas kerja setiap individu di perusahaan tersebut.

Dari sisi lingkungan sosial, suasana kerja di PT. Harmoni Reka Cipta tergolong nyaman dan harmonis. Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik tanpa adanya konflik atau persaingan tidak sehat. Karyawan saling berinteraksi secara positif, sering bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, serta menunjukkan sikap saling membantu ketika menghadapi kendala pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang kooperatif dan suportif mampu meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab bersama, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, dukungan dari atasan juga dirasakan cukup baik, di mana komunikasi berjalan dua arah dan setiap permasalahan diselesaikan melalui diskusi tim.

Dari segi lingkungan fisik, beberapa aspek masih perlu mendapatkan perhatian. Beberapa karyawan menyebutkan bahwa ruang kerja terasa sempit, sirkulasi udara kurang optimal, dan fasilitas seperti meja, kursi, atau alat kerja sudah mulai menurun kualitasnya. Kondisi ini dapat menurunkan tingkat kenyamanan dan konsentrasi kerja, terutama saat cuaca panas atau ketika proyek sedang padat. Walaupun pencahayaan di area kerja dinilai sudah cukup baik, beberapa area tertentu terkadang terasa gelap saat hujan atau sore hari. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan pada aspek fasilitas dan tata ruang perlu dilakukan agar produktivitas kerja dapat meningkat secara maksimal.

Sementara itu, dari sisi lingkungan psikologis, mayoritas karyawan merasa nyaman, tidak tertekan, dan tetap semangat bekerja karena suasana kerja yang santai namun tetap profesional. Walaupun terkadang ada tekanan akibat target proyek atau permintaan mendadak, para karyawan mampu menyesuaikan diri dengan baik berkat kerja sama tim dan komunikasi yang efektif. Manajemen pun berupaya menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan karyawan agar tidak menimbulkan stres berlebihan

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Harmoni Reka Cipta secara umum sudah kondusif dalam mendukung produktivitas kerja karyawan, terutama dari sisi hubungan sosial dan suasana kerja. Namun, untuk meningkatkan produktivitas lebih lanjut, perusahaan perlu memperhatikan peningkatan fasilitas kerja, perluasan ruang, serta sistem ventilasi dan pendinginan ruangan agar kenyamanan kerja semakin optimal. Dengan kombinasi antara lingkungan sosial yang harmonis dan lingkungan fisik yang memadai, produktivitas kerja karyawan di PT. Harmoni Reka Cipta berpotensi meningkat secara signifikan.

Analisis SWOT Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Karyawan pada PT Harmoni Reka Cipta

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian, analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) dapat digunakan sebagai alat dalam pendekatan kualitatif untuk mengenali berbagai faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap suatu organisasi, proyek, atau individu

Tabel 3. SWOT.

Aspek	Faktor Internal	Faktor Eksternal
Strengths (Kekuatan)	• Hubungan antar karyawan harmonis dan saling mendukung. • Suasana kerja santai namun tetap profesional. • Kerja sama tim berjalan baik dan komunikasi efektif. • Pencahayaan kantor dan area produksi cukup baik • Karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap target kerja. • Pimpinan memberikan evaluasi dan arahan secara rutin.	• Dukungan manajemen proyek yang terbuka terhadap masukan karyawan • Adanya sistem apresiasi bagi karyawan berprestasi.
Weaknesses (Kelemahan)	• Fasilitas kerja kurang memadai (meja, kursi, ATK, dan ruang sempit). • Sirkulasi udara kurang baik dan ruangan terasa panas saat cuaca ekstrem. • Beberapa alat kerja harus digunakan bergantian, menghambat waktu kerja. • Ruangan kantor di area	• Ketergantungan pada kondisi proyek yang fluktuatif menyebabkan beban kerja tidak stabil. • Kurangnya sistem otomatisasi atau digitalisasi untuk mendukung efisiensi kerja.

Opportunities
(Peluang)

- produksi kurang nyaman untuk kerja administratif.
- Potensi peningkatan produktivitas melalui perbaikan fasilitas kerja dan tata ruang.
- Potensi pengembangan tata ruang kerja berdasarkan standar K3 dan ergonomi kantor dari Kemenkes/Kemenaker
- Pengembangan pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan ketelitian kerja.
- Pemanfaatan teknologi digital untuk mempercepat proses administrasi dan koordinasi tim
- Peningkatan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan
- motivasi kerja.
- Cuaca panas dan lingkungan produksi yang bising dapat mengganggu fokus kerja.
- Persaingan tenaga kerja di bidang konstruksi yang semakin ketat.
- Risiko penurunan motivasi bila fasilitas dan kenyamanan kerja tidak segera diperbaiki.
- Beban kerja berlebih saat proyek padat dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas.
- Tren perusahaan modern yang menekankan kenyamanan kerja dapat dijadikan acuan untuk peningkatan lingkungan kerja.
- Peluang kerja sama dengan vendor peralatan untuk memperbarui fasilitas kerja.
- Ketidakstabilan proyek atau keterlambatan suplai bahan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.
- Perubahan standar keselamatan dan kenyamanan kerja di industri yang menuntut penyesuaian cepat.

Threats
(Ancaman)

Dari analisis SWOT tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Harmoni Reka Cipta memiliki kekuatan utama pada suasana kerja yang harmonis dan kerja sama tim yang solid, namun kelemahannya terletak pada aspek fisik lingkungan kerja yang masih perlu perbaikan. Perusahaan memiliki peluang besar untuk meningkatkan produktivitas melalui modernisasi fasilitas dan digitalisasi proses kerja, sementara ancaman utamanya berasal dari kondisi kerja fisik yang kurang optimal dan tekanan proyek yang fluktuatif. Dengan strategi yang tepat, seperti peningkatan fasilitas, pengelolaan beban kerja, serta pelatihan karyawan, perusahaan dapat memperkuat lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tinggi secara berkelanjutan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya tentang wawancara di PT Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan”. Maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil wawancara pada informan utama dan informan inti diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan secara umum sudah mendukung aktivitas kerja karyawan, terutama dalam hal koordinasi dan hubungan antarbagian. Suasana kerja dinilai cukup kondusif, dan komunikasi antar karyawan berjalan baik sehingga mempermudah penyelesaian tugas harian. Namun, tetap terdapat beberapa kendala fisik yang cukup berpengaruh, seperti keterbatasan fasilitas kerja, ruangan yang sempit, dan area produksi yang sering menyisakan debu. Sirkulasi udara yang kurang maksimal membuat ruangan terasa pengap dan menyebabkan beberapa karyawan cepat lelah atau kurang fokus. Namun Bapak Agus Susilo juga menyampaikan bahwa kendala lingkungan fisik ini memang sudah menjadi perhatian manajemen, namun belum dapat diperbaiki secara menyeluruh karena keterbatasan ruang dan penyesuaian anggaran.

Dari hasil wawancara pada informan utama dan informan inti diketahui bahwa karyawan mampu memenuhi target pekerjaan, namun kuantitas hasil kerja dapat menurun ketika fasilitas yang digunakan terbatas, seperti alat yang harus dipakai bergantian atau kondisi ruang kerja yang sempit sehingga menghambat pergerakan. Kualitas pekerjaan juga tetap berusaha dijaga oleh para karyawan, tetapi beberapa di antaranya mengakui bahwa ketelitian bisa menurun ketika ruangan terasa panas, pengap, atau dipenuhi debu sisa produksi yang membuat mereka cepat lelah dan sulit berkonsentrasi. Dari sisi ketepatan waktu, sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal, meskipun tetap ada kendala ketika proses kerja terhambat oleh lingkungan fisik yang kurang nyaman atau saat sirkulasi udara tidak baik sehingga pekerja membutuhkan waktu lebih lama untuk beristirahat. Bapak Agus Susilo menegaskan bahwa produktivitas karyawan sebenarnya dapat meningkat apabila kondisi lingkungan fisik diperbaiki, khususnya terkait fasilitas dasar, tata ruang, dan sirkulasi udara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga aspek produktivitas tersebut sangat dipengaruhi oleh kenyamanan dan kelayakan lingkungan kerja yang tersedia

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Alfikri, A. F. S. A. (2024). *Analisis lingkungan kerja dan program kesehatan keselamatan kerja (K3) (Studi PT Jaya Etika Beton)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Andiny, T. T. (2023). Peran manajemen sumber daya manusia dalam diakonia di era digital. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi dan Musik Gereja*, 3(1), 82–87.
- Anoraga, P. (2018). *Manajemen bisnis*. Rineka Cipta.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Insania.
- Bago, I., Mendrofa, C. P., Hulu, F., & Bate'e, M. M. (2024). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Sisarahili Kecamatan Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 7397–7413.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dewi, N. I. F., Thamrin, D., Siahaan, M., & Irfana, T. B. (2024). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Bridgestone Tire Indonesia di Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 890–898.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis data kualitatif dan kuantitatif dengan NVivo dan SPSS*. Universitas Diponegoro Press.
- Halisa, N. N. (2021). Peran manajemen sumber daya manusia: Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Notoatmodjo, S. (2020). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-30). Alfabeta.
- Sukanto, R., & Gitosudarmo, I. (2018). *Manajemen produksi* (Edisi ke-4). BPFE.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media.

- Yolandra, E., & Septiani, Y. (2025). Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT 8Wood International Group. *Jurnal SeMaRaK*, 8(3), 84–92.
- Kumalasari, P. I. (2025). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT GIJ Property Indo Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan*, 1(1), 31–38.
- Limbong, J. J. A., Sembiring, I., & Hartomo, K. D. (2022). Analisis klasifikasi sentimen ulasan pada e-commerce Shopee berbasis word cloud dengan metode Naive Bayes dan K-Nearest Neighbor. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 9(2), 347–356.
- Septiani, L., & Wiguna, M. (2025). Analisis motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian administrasi pada Mitra10 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Menara*, 2(2), 361–367.
- Lopulalan, J. E., & Matahelumual, F. (2023). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. *Jurnal Jendela Ilmu*, 4(2), 44–50.
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 29–52.
- Mashuri, M., & Nurjannah, D. (2020). Analisis SWOT sebagai strategi meningkatkan daya saing. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 1(1), 97–112. <https://doi.org/10.46367/jps.v1i1.205>
- Nashrullah, M., et al. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan: Prosedur penelitian, subyek penelitian, dan teknik pengumpulan data*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101–113. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>
- Pusporini, J. P., & Miranda, N. E. (2021). Analisis pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi human capital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 534.
- Randi, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 55–63.
- Sampurno, C. P. (2024). *Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Balitar).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sukardi. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.