

DOI: <https://doi.org/10.70285/ct25ev97>

## **Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Kala Cipta Konstruksi Tangerang Selatan**

Annisa Zachiran<sup>1\*</sup>, Sam Cay<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>  
nissazrn@gmail.com<sup>1\*</sup>; dosen02207@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Tujuan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kala Cipta Konstruksi. Kedua faktor tersebut dianggap berperan penting dalam menciptakan kenyamanan, keselamatan, motivasi, dan produktivitas yang berdampak langsung pada hasil kerja di proyek konstruksi. Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari pimpinan, mandor, dan karyawan yang dipilih secara purposive agar mewakili beragam jabatan serta pengalaman di lapangan. Hasil. Lingkungan kerja CV Kala Cipta Konstruksi dinilai mendukung aktivitas karyawan dari aspek fisik, seperti fasilitas dasar, pengaturan ruang kerja, dan perlengkapan keselamatan, serta aspek nonfisik berupa komunikasi internal yang responsif dan suasana kerja kondusif. Budaya organisasi yang menekankan kebersamaan, keterbukaan, penghargaan ide baru, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan terbukti meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan kualitas hasil pekerjaan. Kesimpulan. Lingkungan kerja yang aman dan tertata serta budaya organisasi yang terbuka memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan penggunaan APD, memperbaiki fasilitas kerja di lapangan, serta terus memperkuat budaya organisasi positif guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja; Budaya organisasi; Kinerja karyawan

### **Abstract**

*Purpose. This study aims to analyze the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at CV Kala Cipta Konstruksi. Both factors are considered essential in creating comfort, safety, motivation, and productivity, which directly impact the quality of work in construction projects. Methods. The research employs a descriptive qualitative approach with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation. Informants consist of company leaders, foremen, and employees selected purposively to represent various positions and experiences in the field. Results. The work environment at CV Kala Cipta Konstruksi is found to support employee activities in both physical aspects—such as basic facilities, workspace arrangements, and safety equipment—and non-physical aspects, including responsive internal communication and a conducive work atmosphere. The organizational culture, emphasizing togetherness, openness, appreciation of new ideas, and concern for employee welfare, has been proven to enhance work enthusiasm, responsibility, and the quality of outputs. Conclusion. A safe and well-organized work environment combined with an open and positive organizational culture has a significant positive effect on employee performance. The*



*company is advised to strengthen the supervision of PPE usage, improve workplace facilities, and continuously reinforce a positive organizational culture to sustainably optimize employee performance.*

**Keywords:** *Work environment; Organizational culture; Employee performance.*

## PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi, saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting disamping faktor lain seperti modal dan teknologi, menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai penentu dan menjadi pusat perhatian dalam merancang, memasang, mengoperasikan, dan memelihara sistem integrasi serta menjalankan dan menetapkan aktivitas organisasi. Perusahaan sering menghadapi masalah dengan sumber daya manusia.

Masalah sumber daya manusia sendiri merupakan tantangan manajemen, karena keberhasilan dalam manajemen dan aspek lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan yang mampu merekrut, membina, dan mendayagunakan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhannya akan memastikan bahwa organisasi tersebut akan bertahan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan berfungsi secara efektif.

Hal di atas, sesuai dengan pendapat Sudaryo, et.al. (2018:3), bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis pada semua kegiatan organisasi atau perusahaan.

Terkait dengan lingkungan kerja, pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan baik, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi atau instansi dapat tercapai dengan baik dan optimal. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam kantor, mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan dan parkir. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Jenis lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi atau keadaan berbentuk fisik dalam tempat kerja, seperti ruangan kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, dan lainnya. Sedangkan jenis lingkungan non-fisik mencakup aspek sosial dan psikologi seperti budaya kerja, komunikasi antar tim, kebijakan perusahaan, serta kesehatan dan keselamatan kerja (k3). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan ide karyawan secara positif ataupun negatif. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Perusahaan dapat melakukan beberapa cara seperti menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dengan karyawan, memenuhi hak karyawan, membuat lingkungan kerja yang mendukung.

CV Kala Cipta Konstruksi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Engineering, General Contractor, Supplier, dan Labour Supply. Sumber daya manusia dalam perusahaan CV Kala Cipta Konstruksi merupakan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten dalam memberikan pelayanan terbaik untuk menjamin kepuasan kepada mitra kerja. Kemajuan perusahaan CV Kala Cipta Konstruksi mutlak ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Dalam Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas.

Dapat dikemukakan bahwa salah satu aspek yang wajib diperhatikan oleh setiap pimpinan organisasi dalam melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menciptakan



lingkungan kerja yang kondusif dan aman bagi para karyawan, maka diharapkan produktivitas atau kinerja para pegawai akan meningkat yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Demikian halnya dengan CV Kala Cipta Konstruksi, kinerjanya akan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Agar para pegawai pada CV Kala Cipta Konstruksi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi maka salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dari manajemen adalah aspek lingkungan kerja karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya ini mencerminkan cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi yang diinternalisasi oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya organisasi berkembang dari sejarah, tradisi, dan pengalaman kolektif yang membentuk identitas dan karakter organisasi. Selain itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk iklim kerja yang berdampak pada motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

Menurut Sutrisno (2018:2), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Apabila budaya organisasi suatu perusahaan dapat diterima dengan baik oleh karyawan maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masalah budaya organisasi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat esensial, karena hal ini berkaitan erat dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan.

Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dapat tercerminkan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik agar dapat membantu suatu organisasi perusahaan mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018:350), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan motivasi mencerminkan keinginan atau dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik. Mangkunegara menekankan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor ini, dengan memberikan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

Kinerja karyawan ini tidak diperoleh dari hasil seleksi rekrutmen yang dilakukan perusahaan, melainkan tumbuh dari dalam diri tiap individu karyawan yang muncul karena adanya motivasi yang tumbuh karena adanya rasa kenyamanan dalam bekerja dan memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Fokus penelitian ini diarahkan pada dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada CV Kala Cipta Konstruksi Tangerang Selatan. Penelitian ini berupaya menggali secara mendalam bagaimana kondisi lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan dapat mendorong produktivitas, kenyamanan, dan efisiensi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menelaah kondisi budaya organisasi yang berkembang di perusahaan, serta sejauh mana nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang ada dapat berperan dalam meningkatkan kinerja. Sejalan dengan fokus tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja serta menganalisis kondisi budaya organisasi pada CV Kala Cipta Konstruksi Tangerang Selatan, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran kedua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian observasi, wawancara, dan dokumentasi (triangulasi). Menurut Sugiyono (2017:9), metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme maupun enterpretatif, dipergunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data yang bersifat induktif/kualitatif, serta hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, serta menemukan hipotesis.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan keadaan alamiah untuk menganalisis data berupa kata-kata maupun tulisan dan fenomena yang terjadi pada lingkungan sosial ataupun organisasi. Peneliti menginterpretasikan bagaimana subjek memperoleh makna dari lingkungan sekeliling, dan bagaimana makna tersebut mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian dilakukan dalam latar belakang alamiah bukan hasil perlakuan atau memanipulasi variabel yang dilibatkan. Penelitian kualitatif mencoba untuk memahami, mendalami, dan menerobos masuk di dalamnya terhadap suatu gejala-gejala.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2017:305) merupakan peneliti itu sendiri. Hal ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian. Jika fokus penelitian menjadi jelas maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen yang digunakan pada penelitian, dan di harapkan dapat melengkapi data instrumen yang digunakan adalah pedoman dalam melakukan observasi dan wawancara.

### **Unit Analisis Data**

Analisis data menurut Sugiyono (2019:320), adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan serta dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting serta yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Data yang yang dibutuhkan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan kebutuhan, adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan/observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi/gabungan dan FGD (Focus Group discussion). Berikut uraian dari kelima teknik tersebut:

1. Observasi

Menurut Sukmadinata dalam Hardani (2020:124) tentang observasi atau pengamatan adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:195), menjelaskan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat melalui tatap muka maupun melalui telepon.

3. Dokumentasi

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

penelitian ini, dokumentasi yang digunakan meliputi masalah lingkungan kerja dan budaya organisasi.

4. Triangulasi/Gabungan

Menurut Sugiyono (2020:315), triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

5. FGD (Focus Group Discussion)

Menurut Irwanto dalam Abdussamad (2021:152), adalah suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok.

**HASIL dan PEMBAHASAN**  
**HASIL**

**Tabel 4. 1**  
**Data Informan**

No.	Nama	Jabatan	Masa Kerja
1.	Dwiky Wahyudi	Director	3 Tahun
2.	M.Yafie	Marketing	3 Tahun
3.	Ibnu Dwi Putra	Quality Control	2 Tahun
4.	Syarif	Field Executive	1 Tahun
5.	Karim	Field Workers	1 Tahun

Sumber: Staff CV. Kala Cipta Konstruksi

Jawaban informan atas wawancara yang dilakukan peneliti dengan hasil sebagai berikut:

Key Informan (Bapak Dwiky Wahyudi)	
Tema	Keterangan
Fasilitas Kerja & Lingkungan Fisik	Fasilitas kerja memenuhi standar kenyamanan dan kebutuhan kerja. Mess karyawan tersedia di setiap proyek untuk mendukung istirahat dan akses kerja.
Ketersediaan Alat, Material & APD	Alat, material, dan APD tersedia dalam kondisi baik. Kekurangan diantisipasi melalui pengadaan bertahap sesuai jadwal proyek. APD digunakan sesuai risiko dan diawasi ketat.
Pengaturan & Kenyamanan Ruang Kerja	Ruang kerja diatur sesuai fungsi untuk efisiensi dan kenyamanan baik di kantor maupun lapangan.
Cuaca & Antisipasi Risiko	Cuaca ekstrem diantisipasi dengan sistem mitigasi risiko, rencana alternatif (Plan A & B), serta penerapan force majeure. Pekerjaan luar ruangan dihentikan jika cuaca buruk.
Komunikasi Internal & Hubungan Kerja	Komunikasi efektif, suasana santai namun profesional. Hubungan antar karyawan harmonis, saling mendukung, termasuk saat ada musibah pribadi.
K3 & Keselamatan Kerja	K3 prioritas utama. Edukasi keselamatan dilakukan rutin. P3K tersedia di lokasi. Keselamatan menjadi prinsip kerja yang wajib dipahami setiap karyawan.
Stres & Kepuasan Kerja	Tekanan pekerjaan ada, terutama target, namun dikelola baik. Kepuasan kerja tinggi karena rasa kekeluargaan, dukungan moral, dan komunikasi terbuka.
Inovasi & Ide Kreatif	Ide karyawan didukung melalui diskusi informal dan kebersamaan di luar pekerjaan. Ide yang relevan dan bermanfaat untuk proyek diterapkan.



Respon Terhadap Masalah & Konflik	Masalah ditangani cepat melalui komunikasi langsung atau grup koordinasi proyek. Konflik jarang, namun jika terjadi diselesaikan secara dewasa dan solutif.
Transparansi & Kejujuran	Transparansi tinggi, terutama dalam pengadaan material dan keuangan. Semua transaksi disertai dokumentasi dan bukti fisik.
Pengembangan Karir & Kompetensi	Jenjang karir jelas, promosi berbasis kinerja dan pengalaman. Kompetensi meningkat melalui pelatihan eksternal dan pengalaman langsung di proyek.

<b>Informan I (Bapak M. Yafie)</b>	
<b>Tema</b>	<b>Keterangan</b>
Fasilitas Kerja & Lingkungan Fisik	Fasilitas kerja tergolong baik. Ruang kerja rapi, toilet bersih, mess karyawan memadai untuk istirahat. Lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan efisiensi.
Ketersediaan Alat, Material & APD	Alat dan material selalu tersedia dalam kondisi baik. Kekurangan ditangani cepat. APD lengkap (helm, rompi, sepatu safety) tersedia dan penggunaannya diawasi ketat.
Pengaturan & Kenyamanan Ruang Kerja	Ruang kerja terstruktur sesuai fungsi masing-masing bagian sehingga mendukung kenyamanan dan efisiensi.
Cuaca & Antisipasi Risiko	Cuaca ekstrem diantisipasi dengan penghentian sementara pekerjaan. Jadwal kerja disesuaikan, termasuk opsi kerja malam jika perlu.
Komunikasi Internal & Hubungan Kerja	Komunikasi efektif melalui grup WhatsApp dan diskusi langsung di lapangan. Hubungan antar karyawan harmonis, kerja sama tim kuat, tidak ada persaingan tidak sehat.
K3 & Keselamatan Kerja	Keselamatan kerja prioritas. APD digunakan sesuai prosedur, risiko kerja diminimalkan, K3 diawasi ketat di lapangan.
Stres & Kepuasan Kerja	Stres muncul dari target waktu, diatasi melalui komunikasi terbuka dan kerja sama tim. Kepuasan kerja tinggi karena lingkungan mendukung.
Inovasi & Ide Kreatif	Perusahaan terbuka terhadap ide, terutama untuk kendala teknis di lapangan. Ide relevan langsung diterapkan.
Respon Terhadap Masalah & Konflik	Masalah diselesaikan cepat melalui diskusi. Konflik jarang terjadi, jika ada diselesaikan dengan komunikasi terbuka.
Transparansi & Kejujuran	Transparansi dijaga, terutama dalam pembelian material. Semua transaksi disertai bukti fisik seperti nota/faktur.
Pengembangan Karir & Kompetensi	Jenjang karir jelas. Pelatihan teknis melalui pengalaman lapangan. Evaluasi kinerja berdasarkan laporan progres dan KPI.

<b>Informan II (Bapak Ibnu Dwi Putra)</b>	
<b>Tema</b>	<b>Keterangan</b>
Fasilitas Kerja & Lingkungan Fisik	Fasilitas kerja memadai, fasilitas lapangan menyesuaikan kondisi proyek.
Ketersediaan Alat, Material & APD	Alat dan material tersedia dalam kondisi baik. Kekurangan segera ditangani. APD lengkap dan diawasi penggunaannya.
Pengaturan & Kenyamanan Ruang Kerja	Pengaturan ruang kerja efisien dan mendukung kenyamanan sesuai kondisi proyek.
Cuaca & Antisipasi Risiko	Cuaca menjadi hambatan utama di lapangan. Penyesuaian waktu kerja dilakukan untuk menghindari risiko.
Komunikasi Internal & Hubungan Kerja	Komunikasi efektif melalui koordinasi langsung dan grup WhatsApp. Hubungan kerja sama tim terjalin baik.
K3 & Keselamatan Kerja	APD lengkap, pengawasan ketat, dan prosedur keselamatan diterapkan.

Stres & Kepuasan Kerja	Tekanan sekitar 50% berasal dari target pekerjaan. Kepuasan kerja baik karena suasana mendukung.
Inovasi & Ide Kreatif	Usulan desain kanopi diterima dan diaplikasikan sebagai bentuk apresiasi ide kreatif.
Respon Terhadap Masalah & Konflik	Masalah dilaporkan segera, solusi dicari bersama, respon cepat dari manajemen.
Transparansi & Kejujuran	Transparansi terjaga dalam pelaporan dan pengadaan. Kejujuran dijaga dalam setiap proyek.
Pengembangan Karir & Kompetensi	Kompetensi berkembang melalui pengalaman langsung di berbagai proyek.

<b>Informan III (Bapak Syarif)</b>	
<b>Tema</b>	<b>Keterangan</b>
Fasilitas Kerja & Lingkungan Fisik	Fasilitas layak, tersedia toilet portabel dan tempat istirahat sementara di proyek.
Ketersediaan Alat, Material & APD	Alat dan material tersedia, komunikasi dengan logistik cepat. APD lengkap dan penggunaannya diawasi ketat.
Pengaturan & Kenyamanan Ruang Kerja	Pengaturan fleksibel, area kerja diatur agar tidak tumpang tindih dan pergerakan efisien.
Cuaca & Antisipasi Risiko	Cuaca dipantau, disediakan tenda darurat dan perlengkapan pelindung sesuai kondisi.
Komunikasi Internal & Hubungan Kerja	Komunikasi efektif melalui briefing pagi dan grup koordinasi. Hubungan kerja sama tim baik.
K3 & Keselamatan Kerja	Pelatihan K3 rutin, APD lengkap, keselamatan diprioritaskan.
Stres & Kepuasan Kerja	Tekanan kerja wajar, puas dengan penghargaan dan perhatian perusahaan.
Inovasi & Ide Kreatif	Usulan penataan ulang material diterima dan meningkatkan efisiensi kerja.
Respon Terhadap Masalah & Konflik	Masalah teknis di lapangan cepat ditangani melalui koordinasi langsung.
Transparansi & Kejujuran	Menjaga kejujuran dalam pelaporan material, transparansi perusahaan mendukung integritas.
Pengembangan Karir & Kompetensi	Kompetensi berkembang melalui pelatihan teknis dan kepercayaan untuk memimpin proyek kecil.

<b>Informan IV (Bapak Karim)</b>	
<b>Tema</b>	<b>Keterangan</b>
Fasilitas Kerja & Lingkungan Fisik	Fasilitas memadai untuk lapangan, toilet bersih, tempat istirahat sederhana namun fungsional.
Ketersediaan Alat, Material & APD	Alat dan material disiapkan sebelum pekerjaan. Kekurangan segera ditangani. APD seperti helm dan rompi tersedia, penggunaannya diawasi.
Pengaturan & Kenyamanan Ruang Kerja	Pengaturan ruang kerja menyesuaikan kondisi lapangan, cukup tertata agar tidak mengganggu dan menjaga keamanan.
Cuaca & Antisipasi Risiko	Cuaca berpengaruh besar, pekerjaan dihentikan saat hujan deras, diberikan istirahat tambahan saat panas.
Komunikasi Internal & Hubungan Kerja	Komunikasi efektif melalui mandor/kepala tukang, antarpekerja saling membantu dan mendukung.
K3 & Keselamatan Kerja	Edukasi keselamatan rutin, pekerja saling mengingatkan untuk hati-hati, keselamatan diprioritaskan.
Stres & Kepuasan Kerja	Tekanan terutama dari target waktu dan kondisi cuaca, namun suasana kerja mendukung. Kepuasan kerja cukup tinggi.

Inovasi & Ide Kreatif	Ide pekerja dapat disampaikan ke mandor, misalnya metode bekisting yang lebih cepat pernah diterapkan.
Respon Terhadap Masalah & Konflik	Masalah dilaporkan ke mandor dan ditangani cepat. Konflik diselesaikan dengan mediasi mandor.
Transparansi & Kejujuran	Menjaga kejujuran dalam penggunaan bahan dan pelaporan kerja. Budaya transparansi didukung.
Pengembangan Karir & Kompetensi	Pekerja berpotensi diangkat menjadi kepala tukang jika kinerja baik. Kompetensi berkembang melalui pengalaman langsung di lapangan.

**PEMBAHASAN**

**Analisis Lingkungan Kerja di CV Kala Cipta Konstruksi**

Berdasarkan hasil wawancara, lingkungan kerja di CV Kala Cipta Konstruksi dinilai cukup mendukung aktivitas proyek di lapangan. Fasilitas seperti toilet portabel, tempat istirahat, serta ketersediaan alat dan material dinilai memadai meskipun masih bersifat sederhana. Koordinasi antarbagian berjalan responsif, terutama dalam mengatasi kekurangan alat atau perubahan cuaca. Komunikasi dua arah melalui briefing atau grup digital memperkuat efektivitas kerja. Hubungan antarpekerja juga menunjukkan kekompakan, dengan budaya gotong royong yang kuat. Penggunaan alat pelindung diri dan penerapan prosedur keselamatan kerja turut menjadi perhatian utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

**Analisis Budaya Organisasi di CV Kala Cipta Konstruksi**

Budaya organisasi di CV Kala Cipta Konstruksi ditandai oleh nilai keterbukaan, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Pekerja diberikan ruang untuk berpendapat, dan saran dari lapangan sering dijadikan pertimbangan. Komunikasi antara atasan dan bawahan berlangsung terbuka, dengan penyelesaian masalah secara musyawarah. Selain itu, perusahaan juga menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dengan memberikan fleksibilitas waktu dan bantuan apabila diperlukan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong semangat kerja karyawan.

**Analisis Kinerja Karyawan di CV Kala Cipta Konstruksi**

Kinerja karyawan tergolong baik dan stabil. Pekerja menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun menghadapi tekanan di lapangan. Pembagian tugas dan kerja sama tim berlangsung efektif. Karyawan yang disiplin dan menunjukkan performa baik diberikan kepercayaan lebih, seperti memimpin bagian kerja tertentu. Penggunaan alat pelindung diri dan kepatuhan terhadap prosedur kerja menjadi indikator penting dalam menilai tanggung jawab karyawan. Secara keseluruhan, dukungan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang positif terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di CV Kala Cipta Konstruksi.

**Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)**

**Tabel 4. 2**  
**Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)**

<i>Internal Factor</i>	<i>STRENGTHS (S)</i>	<i>WEAKNESSES (W)</i>
<i>Analisis Strategi (IFAS)</i>	1. Tugas dikerjakan sesuai kemampuan dan pengalaman karyawan.	1. Masih ada karyawan yang tidak mematuhi jam kerja dan instruksi.



	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kerja sama dan hubungan antar karyawan berjalan baik dan mendukung.</li> <li>3. Perusahaan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan kekeluargaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kurangnya pengawasan langsung dalam pelaksanaan di lapangan.</li> <li>3. Beberapa karyawan belum optimal dalam memanfaatkan fasilitas dan APD yang ada.</li> </ol>
<p><i>External Factor Analisis Startegi (EFAS)</i></p>	<p><i>OPPORTUNITIES (O)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan terbuka terhadap masukan dan ide dari karyawan.</li> <li>2. Adanya pelatihan dan pengarahan keselamatan kerja dari pihak perusahaan.</li> <li>3. Adanya peningkatan proyek yang membuka kesempatan peningkatan karir.</li> </ol>	<p><i>THREATS (T)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Risiko penyimpangan kerja akibat kurangnya pengawasan mandor.</li> <li>2. Kualitas hasil kerja menurun jika cuaca atau kondisi lapangan tidak mendukung.</li> <li>3. Target kerja yang ketat dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi pekerja.</li> </ol>

Sumber: Data diolah penulis tahun 2025

**Tabel 4. 3**  
**Strategi Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)**

<p><i>STRENGTHS – OPPORTUNITIES (SO)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan sinergi tim kerja untuk memanfaatkan peluang pelatihan dan keterbukaan ide.</li> <li>2. Mendorong penggunaan pengalaman kerja untuk meningkatkan mutu hasil kerja di setiap proyek.</li> <li>3. Menumbuhkan budaya kolaboratif agar karyawan lebih aktif dalam memberikan solusi inovatif.</li> </ol>	<p><i>WEAKNESSES – OPPORTUNITIES (WO)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan pengawasan langsung oleh mandor untuk mendorong kedisiplinan kerja.</li> <li>2. Memberikan motivasi dan pelatihan tentang penggunaan fasilitas dan perlindungan kerja (APD).</li> <li>3. Membangun budaya profesional melalui pembiasaan kerja sesuai SOP dan etika kerja.</li> </ol>
<p><i>STRENGTHS – THREATS (ST)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengoptimalkan hubungan kerja yang solid untuk mengantisipasi tekanan dari deadline proyek.</li> <li>2. Menetapkan sistem shift dan rotasi agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih.</li> </ol>	<p><i>WEAKNESSES – THREATS (WT)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun SOP kerja yang lebih rinci dan mudah dipahami di lapangan.</li> <li>2. Memberikan sanksi dan pembinaan bagi karyawan yang melanggar jam kerja secara rutin.</li> </ol>



3. Menggunakan pendekatan kekeluargaan untuk menekan risiko konflik akibat tekanan lapangan.	3. Menyediakan forum rutin evaluasi lapangan untuk merespon tantangan dan kendala teknis.
--	---

**Sumber: Data diolah penulis tahun 2025**

Dari hasil analisis SWOT yang dilakukan, diketahui bahwa kekuatan utama CV Kala Cipta Konstruksi terletak pada hubungan kerja antar karyawan yang harmonis, serta penempatan tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing pekerja. Hal ini menjadi pondasi dalam menghadapi tantangan kerja di lapangan. Perusahaan juga memiliki peluang besar dalam bentuk pelatihan dan ruang bagi karyawan untuk memberikan saran, yang apabila dimaksimalkan, dapat mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan, seperti rendahnya kedisiplinan sebagian karyawan dan kurang optimalnya pengawasan di lapangan. Selain itu, ancaman dari kondisi lapangan yang tidak menentu serta tekanan pencapaian target kerja juga menjadi perhatian. Untuk itu, strategi penguatan internal dan pemanfaatan peluang eksternal (S-O) perlu dioptimalkan dengan meningkatkan sinergi tim, sedangkan strategi pengurangan kelemahan danantisipasi ancaman (W-T) dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, peningkatan pengawasan, dan penerapan disiplin kerja yang lebih tegas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi, dan analisis yang telah dilakukan terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi pada CV Kala Cipta Konstruksi, maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada CV Kala Cipta Konstruksi memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tercemin dari tersedianya fasilitas kerja yang meskipun terbatas, namun cukup fungsional dalam mendukung aktivitas di lapangan. Selain itu, adanya pengaturan ruang kerja yang efisien serta pengelolaan alat dan material yang responsif turut menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan. Faktor lain seperti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang terus diperhatikan, sistem komunikasi internal yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis juga berperan penting dalam membangun suasana kerja yang produktif dan kondusif.
2. Budaya organisasi yang terbentuk di CV Kala Cipta Konstruksi menunjukkan karakteristik yang kolaboratif dan proaktif. Karyawan diberi ruang untuk menyampaikan ide-ide kreatif dan solusi inovatif dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, perusahaan juga mendorong kerja tim, tanggung jawab, serta disiplin kerja melalui komunikasi terbuka dan evaluasi kinerja secara berkala. Budaya kerja yang berorientasi pada hasil serta adanya dorongan dari atasan untuk mencapai target secara efisien menjadi salah satu faktor yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja.
3. Kinerja karyawan pada CV Kala Cipta Konstruksi dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung serta budaya organisasi yang mengarahkan karyawan untuk bertanggung jawab dan bekerja secara profesional. Pemahaman terhadap keselamatan kerja, keterampilan teknis yang terus diasah, serta kemampuan beradaptasi dengan tekanan dan tantangan di lapangan menjadi bagian penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Karyawan juga memiliki kesadaran akan pentingnya kejujuran, kerjasama tim, dan cepat tanggap terhadap permasalahan proyek.

## PENGHARGAAN

Penulis menyampaikan rasa syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada



Universitas Pamulang yang telah memberikan dukungan, fasilitas, dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini. Penghargaan yang tulus juga diberikan kepada seluruh jajaran manajemen dan karyawan CV Kala Cipta Konstruksi Tangerang Selatan atas kerja sama, bantuan, dan informasi yang telah diberikan selama proses pengumpulan data. Tanpa dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan dengan optimal. Semoga segala bantuan dan kerja sama yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Azharuddin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Modern. Yogyakarta: Deepublish.
- Basuki, A., & Susilowati, Y. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Burso, M. (2018). Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Effendi, A. (2015). Metodologi Penelitian dan Penulisan Ilmiah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hamali, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hardani, N. A. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Krisnaldy. (2020). Pengantar Ilmu Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2017). Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noorainy, D. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Patton, M. Q. (2016). Metode Evaluasi Kualitatif. Terjemahan oleh Budi Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rangkuti, F. (2018). Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rismawati, R., & Mattalata, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV. Nur Lina.
- Rusman. (2017). Manajemen Kinerja dan Pengembangan SDM. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanjaya, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Yogyakarta: Deepublish.
- Sarinah. (2017). Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Seta, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah & Sangadji, E.M. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.



- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, R., & Indryo, S. (2018). Perilaku Organisasi dalam Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulaksono, B. (2019). Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syarief, H., Wibowo, S., & Maulana, R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wicaksono, A. (2019). Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.

