



## **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI CV RIZKY ALAM BOGOR**

### ***ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI CV RIZKY ALAM BOGOR***

**Sinta Oktapiani<sup>1</sup>, Aden Prawiro Sudarso<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [Sintaoktapiani471@gmail.com](mailto:Sintaoktapiani471@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01171@unpam.ac.id](mailto:dosen01171@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 08-07-2025

Revised : 09-07-2025

Accepted : 11-08-2025

Published : 14-08-2025

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the work environment in improving employee performance at CV Rizki Alam Bogor. The research approach used is qualitative, with data collection methods including observation, in-depth interviews with employees and management, as well as documentation studies. The data were analyzed descriptively to understand the relationship between physical and non-physical aspects of the work environment and their implications for employee performance. The results show that a conducive work environment, both physically such as lighting, ventilation, safety, humidity, and cleanliness and non-physically such as harmonious working relationships and a pleasant work atmosphere has a positive influence on employee performance. Conversely, an unsupportive work environment can decrease employee motivation and productivity. The conclusion of this study emphasizes the importance of improving work environment aspects as a strategy to enhance employee performance and organizational success. The implications of these findings are expected to provide input for the company in creating a better work environment. In addition, this research also contributes to the development of human resource management science, particularly in the context of the brick craft industry*

**Keywords:** *Work environment, employee performance*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Rizki Alam Bogor. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam kepada karyawan dan manajemen, serta studi dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif untuk memahami hubungan antara aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik serta implikasinya terhadap performa karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, keamanan, kelembapan dan kebersihan, maupun non-fisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang menyenangkan, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya perbaikan aspek lingkungan kerja sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Implikasi dari temuan ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks industri kerajinan batu bata

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*



## PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan performa, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, seperti membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, memenuhi hak-hak karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dan nyaman. Industri bata memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur dan sektor bangunan. Bahan ini banyak digunakan dalam berbagai tipe bangunan, mulai dari tempat tinggal, kantor, sampai fasilitas industri. Walaupun begitu, faktor lingkungan kerja dalam sektor ini sering kali terabaikan, yang berakibat buruk pada kesejahteraan para karyawannya.

Sebagai salah satu pilar penting dalam sektor konstruksi, pembuatan batu bata memiliki peranan vital, terutama di negara-negara yang sedang berkembang. Sektor ini berperan dalam menyediakan material konstruksi yang ekonomis dan tahan lama. Batu bata dipilih karena daya tahannya dan kemampuannya menahan beban besarserta ketahanannya terhadap berbagai kondisi cuaca. Selain itu, proses pembuatannya yang sederhana dan tidak membutuhkan teknologi tinggi menjadikan industri ini mudah diakses oleh masyarakat local. Batu bata juga memiliki sifat isolasi termal yang baik, sehingga membantu menjaga suhu bangunan tetap stabil.

Selain itu, material ini bersahabat dengan lingkungan karena terbuat dari bahan-bahan alami yang mudah untuk didaur ulang. Dengan segala kelebihan yang dimilikinya, batu bata masih menjadi pilihan utama dalam pembangunan tradisional maupun kontemporer. Berikut adalah deskripsi mengenai keadaan fasilitas yang ada di CV Rizki Alam Bogor.

**Tabel 1. 1**  
**Data Fasilitas Lingkungan Kerja**  
**pada CV. Rizki Alam Bogor**

No	Aspek Lingkungan Kerja	Item Yang Ada	Baik/Cukup/Kurang Baik	Keterangan
1	Penerangan	Lampu,Cahaya Matahari	Cukup	Untuk penerangan di area kerja ini cukup baik,karena terbantu sinar matahari
3	Udara	Ventilasi, Exhaust Fan	Kuang Baik	Sirkulasi kurang, debu banyak, pernapasan akan terganggu
4	Kebersihan	Pembersihan, Pengelolaan Limbah	Cukup	Area kerja bersih,, tetapi tidak terdapat kamar mandi dan ruang istirahat
	Suara Bising	Mesin Cetak & Proses Pembakaran	Kurang Baik	Suara bising cukup tinggi,sehingga pekerja butuh apd telinga karena beresiko gangguan pendengaran
5	Kelembapan	Area Basah	Kurang Baik	Area sering basah, dan licin beresiko terpeleset
6	Ruang Gerak	Penataan Layout	Cukup	Ruang gerak memadai, aktivitas lancar
7	Keamanan	APD, Rambu Keselamatan	Kurang Baik	APD Kurang, rambu minim, resiko kecelakaan dan cedera
8	Hubungan Kerja	Hubungan Kerja Yang Baik Dapat Menimbulkan Semangat Dalam Bekerja	Kurang Baik	Terdapat Konflik Di Cv.Rizki Alam Bogor

*Sumber: Hasil Data Observasi CV.Rizki Alam Bogor Pada Tahun 2025*

Hasil pengamatan di lingkungan kerja industri batu bata menunjukkan bahwa penerangan di area kerja sudah memadai berkat dukungan dari lampu dan sinar matahari, sehingga aktivitas pekerja dapat berlangsung dengan lancar tanpa halangan. Namun, untuk aspek udara, sirkulasi masih belum memadai karena ventilasi dan kipas exhaust yang ada tidak cukup, sehingga banyak debu terperangkap di dalam ruangan dan dapat mengganggu pernapasan karyawan. Dari sisi kebersihan, lokasi kerja memang terpelihara dengan baik karena kegiatan pembersihan dan pengelolaan limbah dilaksanakan secara teratur, tetapi tidak ada toilet dan ruang istirahat, sehingga



pekerja harus pulang ke rumah masing-masing untuk beristirahat, hal ini akan memakan waktu lama dan dapat memperlambat proses produksi batu bata. Sementara itu, kebisingan di lingkungan kerja dianggap terlalu tinggi, terutama dari mesin cetak dan proses pembakaran, sehingga sangat dianjurkan bagi pekerja untuk menggunakan alat perlindungan diri seperti pelindung telinga.

**Tabel 1. 2**  
**Data Hasil Penilaian Kinerja**  
**pada CV. Rizki Alam Bogor**

No	Pertanyaan	Target	2022	2023	2024
1	Kuantitas	100%	74%	73,2%	70%
2	Kualitas	100%	90%	84%	77%
3	Pengawasan	100%	85%	80%	78%
<b>Rata Rata</b>			<b>83%</b>	<b>79,07%</b>	<b>75%</b>

*Sumber: Hasil Data Observasi Pada CV. Rizki Alam Bogor Tahun 2025*

Berdasarkan informasi dari evaluasi kinerja CV. Rizki Alam Bogor pada sisi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dari tahun 2022 sampai 2024, dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan performa secara bertahap. Kuantitas produksi berkurang dari 74% di 2022 menjadi 70% di 2024, kualitas produk juga menurun dari 90% menjadi 77%, sementara pengawasan turun dari 85% menjadi 78%. Ini menunjukkan adanya hambatan dalam menjaga kinerja produksi dan ketepatan waktu di sektor industri bata tersebut. Walaupun demikian, kualitas produk tetap cukup stabil dan berada pada tingkat tinggi di atas 90%, menunjukkan bahwa mutu produk masih terpelihara dengan baik. Akan tetapi, penurunan jumlah dan ketepatan waktu menjadi isu penting karena mengindikasikan kebutuhan untuk memperbaiki pengelolaan proses produksi dan distribusi supaya target penyelesaian dan pengiriman bisa tercapai sesuai rencana. Secara umum, rata-rata kinerja mengalami penurunan dari 83% pada 2022 menjadi 75% pada 2024, yang menunjukkan perlunya penilaian menyeluruh terhadap elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.

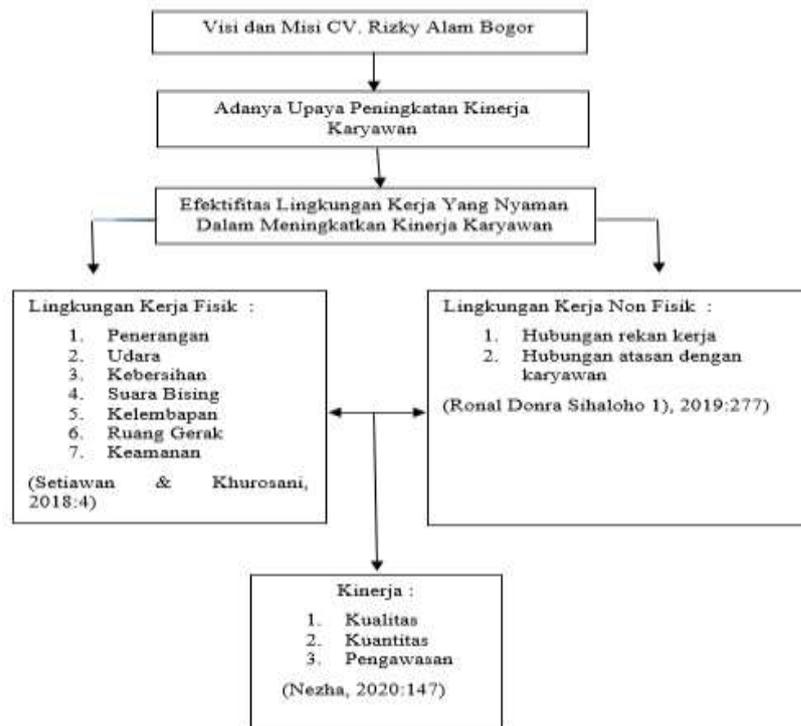
## **Kajian Pustaka**

### **1. Lingkungan Kerja**

Menurut (Bransen et al., 2022:358) lingkungan kerja yaitu seluruh hubungan yang ada pada karyawan. Artinya seluruh yang ada di tempat kerja itu disebut lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas maka kesimpulannya bahwa lingkungan kerja merupakan tempat bekerja karyawan yang dilengkapi fasilitas pendukung dan berbagai hubungan kerja untuk memaksimalkan aktivitas karyawan.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut (Muhammad Akmal1\*, Budi Rismayadi2, 2024:5722) Kinerja merupakan hasil pencapaian seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas kerja berdasarkan tanggung jawab berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dikuasainya.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan jenis penelitian berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode kualitatif didasarkan pada filosofi postpositivisme dan digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alami, berbeda dengan metode eksperimen. Dalam metode ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yang dilakukan melalui teknik triangulasi atau penggabungan berbagai sumber data. Analisis data dilakukan secara induktif dan bersifat kualitatif, dengan fokus utama pada pemahaman makna daripada generalisasi hasil penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik di CV Rizky Alam**

Dalam pembahasan ini, peneliti akan membahas fokus penelitian berdasarkan observasi serta wawancara dengan 3 informan dan 2 key informan kunci yang mewakili CV Rizky Alam. Dari sisi lingkungan kerja, keadaan di CV Rizky Alam masih memiliki banyak kekurangan terkait kenyamanan dan keselamatan. Fasilitas seperti tempat istirahat, toilet, dan perlengkapan pelindung diri masih terbatas, sehingga kondisi kerja terasa panas, berdebu, dan kurang aman bagi karyawan. Di samping itu, pelatihan keselamatan kerja belum dilaksanakan secara teratur dan kesadaran tentang pentingnya keselamatan masih perlu ditingkatkan, sehingga secara keseluruhan lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kinerja maksimal karyawan. Dan beberapa karyawan di CV Rizky Alam masih memperdebatkan kurangnya semangat untuk bekerja, yang menjadi salah satu hambatan dalam memenuhi target produksi.

**2. Analisis Kinerja Karyawan di CV Rizky Alam**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan tiga informan serta dua informan kunci yang mewakili CV Rizky Alam, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh situasi lingkungan kerja yang ada sekarang. Semua pihak setuju bahwa lingkungan kerja yang positif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, pendapat ini sudah sesuai dengan Hygiene Theory yang di kemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu faktor ini berkaitan dengan



kondisi lingkungan kerja yang jika terpenuhi akan meningkatkan kinerja, contohnya hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi kerja, serta keamanan kerja, sedangkan kondisi yang kurang ideal seperti cuaca panas, debu, dan kurangnya alat pelindung menyebabkan karyawan cepat lelah dan menurunkan semangat kerja. Selain itu, distribusi tugas yang merata dalam tim juga merupakan faktor krusial karena ketidakseimbangan beban kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja secara keseluruhan sehingga muncul perdebatan.

### 3. Analisis SWOT

Setelah mengidentifikasi faktor internal dan eksternal CV Rizky Alam, selanjutnya dilakukan Analisis SWOT untuk memadukan strategi yang tepat dalam pemasaran dari hasil Strengths-Weakness-Opportunities-Threats yang dimiliki oleh CV Rizky Alam. Dalam penelitian ini Strength (Kekuatan) dan weakness (Kelemahan), keduanya merupakan faktor internal dari CV Rizky Alam sedangkan Opportunities (Peluang) dan Threat (Ancaman) merupakan faktor eksternal CV Rizky Alam.

#### a. Analisis Internal

##### 1) Kekuatan (*Strength*)

merupakan kondisi internal perusahaan yang mencakup kemampuan yang dimiliki organisasi, yang dapat dimanfaatkan sebagai pilihan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi di CV Rizky Alam yaitu:

- Karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang relatif tinggi.
- Pengalaman serta pengetahuan yang cukup dalam proses pembuatan.
- Relasi antara karyawan yang harmonis.
- Disiplin dan kedisiplinan yang cukup baik di kalangan karyawan.

##### 2) Kelemahan (*Weakness*)

adalah kondisi internal kemampuan organisasi yang sulit dimanfaatkan untuk mengatasi peluang dan ancaman, kelemahan yang terdapat di CV Rizky Alam yaitu:

- Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan keselamatan.
- Pelatihan keselamatan kerja belum dilaksanakan secara teratur
- Pembagian tugas yang kurang merata
- Fasilitas yang terbatas

#### b. Analisis Eksternal

##### 3) Peluang (*Opportunity*)

merupakan keadaan luar yang berpotensi memberikan keuntungan bagi perusahaan, kesempatan yang terdapat di CV Rizky Alam, yaitu:

- Kesempatan untuk meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja guna mendorong semangat.
- Melaksanakan pelatihan reguler
- Pengembangan Kompetensi
- Kerjasama dan pengembangan pasar

##### 4) Ancaman (*Threat*)

Merupakan faktor lingkungan luar yang negative, ancaman yang terdapat di CV Rizky Alam yaitu:

- Kondisi lingkungan eksternal yang tidak menentu
- Persaingan industri yang ketat
- Ketidakpuasan Karyawan
- Perubahan peraturan atau norma keselamatan

Guna mengetahui manajemen pada CV Rizky Alam ini terus berjalan dan berkembang ini adalah hasil analisis SWOT yang diperoleh penulis.





c. Ketidakpuasan Karyawan	b. Menggunakan relasi harmonis dan disiplin internal sebagai kekuatan untuk mengurangi dampak dari ketidakpuasan karyawan dan perubahan peraturan yang bisa mengancam stabilitas perusahaan.	b. Memperbaiki pembagian tugas dan fasilitas terbatas agar lebih merata dan memadai sebagai langkah mitigasi terhadap ketidakpuasan dan kompetisi industri yang semakin ketat.
d. Perubahan peraturan atau norma keselamatan	c. Memperkuat sistem internal dan hubungan kerja yang solid guna meningkatkan adaptasi terhadap perubahan peraturan dan norma keselamatan yang baru serta persaingan industri.	c. Melaksanakan program pengembangan kompetensi dan perbaikan fasilitas secara berkelanjutan untuk mengurangi kelemahan internal dalam menghadapi berbagai ancaman eksternal
	d. Mengoptimalkan pengalaman dan semangat kerja dalam menghadapi tekanan dari persaingan industri dan ketidakpastian lingkungan eksternal, untuk tetap menjaga keberlanjutan perusahaan.	d. Memperkuat sistem manajemen SDM dengan pelatihan dan fasilitas yang memadai guna meminimalkan risiko dari ketidakpuasan dan persaingan yang ketat di pasar.

Penerapan analisis Strength-Opportunity (S-O) Strategy dalam perusahaan CV Rizky Alam dapat menghasilkan berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk memanfaatkan kekuatan yang dimiliki dalam menghadapi peluang yang ada.

Dengan menggunakan strategi S-O, CV Rizky Alam dapat mengarahkan upaya untuk memaksimalkan kekuatan internal, seperti semangat kerja yang tinggi dan pengalaman pegawai, dalam memanfaatkan peluang yang terdapat di pasar

Penerapan Strategi Strength-Threat (S-T) di perusahaan dapat membantu mengurangi efek dari ancaman eksternal yang mungkin terjadi. Dengan strategi S-T ini, perusahaan bisa lebih siap menghadapi ancaman yang ada, sehingga dapat mempertahankan kelangsungan operasional.

Penerapan strategi Weakness-Threat (W-T) mengidentifikasi dua strategi yang dapat dilaksanakan untuk meminimalisir kelemahan internal dan sekaligus menghindari ancaman dari luar. Dengan menggunakan strategi W-T ini, CV Rizky Alam dapat mengurangi risiko yang dihadapi dan meningkatkan kemampuan bersaing di pasar. Secara keseluruhan, analisis ini menyajikan arahan bagi CV Rizky Alam untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang yang tersedia, sekaligus mengatasi kelemahan dan ancaman yang mungkin muncul, agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai

Langkah berikutnya adalah menentukan bobot untuk setiap indikator dalam analisis SWOT dengan cara memberikan nilai pada masing-masing indikator pada rentang skala 1,0 (paling penting) hingga 0,0 (tidak penting), sesuai dengan besarnya pengaruh indikator tersebut. Jumlah total bobot seluruh indikator dalam satu kategori (kekuatan, kelemahan, peluang, atau ancaman) tidak boleh melebihi 1,0.

**Tabel 4.4**  
**Bobot 4 Kuadran**

No	Indikator	Bobot
1	<b>STRENGTH</b>	<b>1.00</b>
	a. Karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang relatif tinggi.	0,3
	b. Pengalaman serta pengetahuan yang cukup dalam proses pembuatan.	0,2
	c. Relasi antara karyawan yang harmonis.	0,2



	d. Disiplin dan kedisiplinan yang cukup baik di kalangan karyawan.	
<b>2</b>	<b><i>WEAKNESS</i></b>	<b>1.00</b>
	a. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan keselamatan.	0,3
	b. Pelatihan keselamatan kerja belum dilaksanakan secara teratur	0,2
	c. Pembagian tugas yang kurang merata	0,3
	d. Fasilitas yang terbatas	0,2
<b>3</b>	<b><i>OPPORTUNITY</i></b>	<b>1.00</b>
	a. Kesempatan untuk meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja guna mendorong semangat.	0,3
	b. Melaksanakan pelatihan regular	0,2
	c. Pengembangan Kompetensi	0,3
	d. Kerja sama dan pengembangan pasar	0,2
<b>4</b>	<b><i>THREATS</i></b>	<b>1.00</b>
	a. Kondisi lingkungan eksternal yang tidak menentu	0,3
	b. Persaingan industry yang ketat	0,2
	c. Ketidakpuasan Karyawan	0,2
	d. Perubahan peraturan atau norma keselamatan	0,3

Sumber : Data di olah oleh peneliti ( 2025 )

Setelah proses pembobotan seperti yang tertera pada tabel 4.3 selesai, langkah selanjutnya adalah memberikan penilaian terhadap setiap faktor. Rating ini diberikan dengan menilai setiap faktor pada skala 4 (luar biasa) hingga 1 (kurang baik) berdasarkan dampaknya terhadap perusahaan. Penilaian pada faktor kekuatan (strength) dan faktor peluang (opportunity) bersifat menguntungkan. Maknanya adalah kekuatan dan kesempatan paling signifikan bagi perusahaan mendapatkan rating 4 sedangkan kekuatan dan peluang terendah mendapatkan rating 1.

Penilaian rating untuk faktor kelemahan dan faktor ancaman adalah lawan dari faktor kekuatan dan peluang. Artinya jika faktor kelemahan dan tantangan berpengaruh terhadap perusahaan, maka diberikan nilai 1, sedangkan jika faktor kelemahan dan tantangan tidak berpengaruh, diberikan skor 4. Dibawah ini merupakan hasil pemberian rating pada masing-masing faktor.

**Tabel 4.5**  
**Rating Masing Masing Faktor**

No	Indikator	Rating
<b>1</b>	<b><i>STRENGTH</i></b>	
	a. Karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang relatif tinggi.	4
	b. Pengalaman serta pengetahuan yang cukup dalam proses pembuatan.	3
	c. Relasi antara karyawan yang harmonis.	4
	d. Disiplin dan kedisiplinan yang cukup baik di kalangan karyawan.	4



<b>2</b>	<b><i>WEAKNESS</i></b>	
	a. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan keselamatan.	3
	b. Pelatihan keselamatan kerja belum dilaksanakan secara teratur	2 2
	c. Pembagian tugas yang kurang merata	2
	d. Fasilitas yang terbatas	
<b>3</b>	<b><i>OPPORTUNITY</i></b>	
	a. Kesempatan untuk meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja guna mendorong semangat.	4 3
	b. Melaksanakan pelatihan regular	3
	c. Pengembangan Kompetensi	4
	d. Kerja sama dan pengembangan pasar	
<b>4</b>	<b><i>THREATS</i></b>	
	a. Kondisi lingkungan eksternal yang tidak menentu	2
	b. Persaingan industry yang ketat	2
	c. Ketidakpuasan Karyawan	3
	d. Perubahan peraturan atau norma keselamatan	2

*Sumber : Data di olah oleh peneliti ( 2025 )*

Setelah penilaian pada setiap faktor seperti yang terlihat di tabel 4.4 selesai, langkah berikutnya adalah menghitung nilai tertimbang dari masing-masing faktor. Perhitungan nilai tertimbang ini dilakukan dengan mengalikan bobot dan penilaian per faktor. Setelah menemukan nilai tertimbang untuk setiap faktor, nilai-nilai tersebut kemudian dijumlahkan. Hasil yang didapat dapat mengindikasikan bagaimana perusahaan mampu merespons faktor-faktor internal dan eksternalnya. Berikut adalah perhitungan nilai tertimbang untuk semua faktor internal dan eksternal perusahaan:



**Tabel 4.6**  
**Nilai Tertimbang Faktor Internal**

No	Indikator	Bobot	Rating	Nilai Tertimbang
<b>1</b>	<b><i>STRENGTH</i></b>			
	a. Karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang relatif tinggi.	0,3	4	1,2
	b. Pengalaman serta pengetahuan yang cukup dalam proses pembuatan.	0,2	3	0,6
	c. Relasi antara karyawan yang harmonis.	0,3	4	1,2
	d. Disiplin dan kedisiplinan yang cukup baik di kalangan karyawan.	0,2	4	0,8
	<b>Jumlah <i>Strength</i></b>			3,8
<b>2</b>	<b><i>WEAKNESS</i></b>			
	a. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan keselamatan.	0,3	3	0,9
		0,2	2	0,4
	b. Pelatihan keselamatan kerja belum dilaksanakan secara teratur	0,3	2	0,6
		0,2	2	0,4
	c. Pembagian tugas yang kurang merata			
	d. Fasilitas yang terbatas			
	<b>Jumlah <i>Weakness</i></b>			2,3
	<b>Jumlah Faktor Internal</b>			5,9

Sumber : Data di olah oleh peneliti ( 2025 )

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh bahwa nilai kekuatan (*strength*) CV Rizky Alam adalah 3,8 sementara nilai kelemahan (*weakness*) mencapai 2,3. Karena nilai kekuatan lebih tinggi dibandingkan nilai kelemahan, maka yang dapat dijadikan landasan kebijakan adalah nilai kekuatan. Indikator kekuatan dapat menggambarkan bahwa CV Rizky Alam mampu merespons faktor internal dalam perusahaan dan memanfaatkannya untuk mengatasi kelemahan yang ada. Kekuatan yang paling utama dimiliki ialah karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang relative tinggi dengan peroleh nilai tertimbang sebesar 1,2 dan Relasi antara karyawan yang harmonis nilai tertimbang sebesar 1,2 juga, lalu di bawahnya ada Pengalaman serta pengetahuan yang cukup dalam proses pembuatan dengan nilai tertimbang 0,6, kemudian ada Disiplin dan kedisiplinan yang cukup baik di kalangan karyawan nilai tertimbang 0,8.

Indikator kelemahan yang ada di CV Rizky alam ialah kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan keselamatan nilai tertimbang 0,9, lalu ada pembagian tugas yang kurang merata 0,6, kemudian Fasilitas yang terbatas 0,4 Kemudian Pelatihan keselamatan kerja belum dilaksanakan secara teratur dengan nilai tertimbang 0,4,



**Tabel 4.7**  
**Nilai Tertimbang Faktor Eksternal**

1	<i>OPPORTUNITY</i>	Bobot	Rating	Nilai Tertimbang
	a. Kesempatan untuk meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja guna mendorong semangat.	0,3	4	1,2
	b. Melaksanakan pelatihan regular	0,2	3	0,6
	c. Pengembangan Kompetensi	0,3	3	0,9
	d. Kerja sama dan pengembangan pasar	0,2	4	0,8
	<b>Jumlah Opportunity</b>			3,5
2	<i>THREATS</i>			
	a. Kondisi lingkungan eksternal yang tidak menentu	0,3	2	0,6
	b. Persaingan industry yang ketat	0,2	2	0,4
	c. Ketidak puasn Karyawan	0,2	3	0,6
	d. Perubahan peraturan atau norma keselamatan	0,3	2	0,6
	<b>Jumlah Threats</b>			2,2
	<b>Jumlah Faktor Eksternal</b>			5,7

Sumber : Data di olah oleh peneliti ( 2025 )

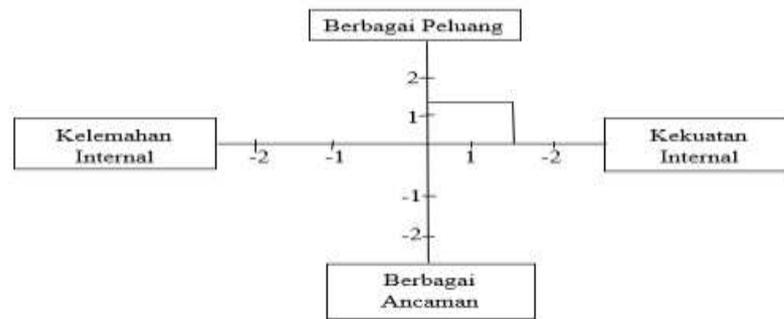
Berdasarkan tabel 4.7, diperoleh kesimpulan bahwa nilai tertimbang peluang (*opportunity*) adalah 3,5 dan nilai tertimbang ancaman (*threats*) mencapai 2,2. Dalam situasi ini, nilai peluang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai ancaman, sehingga nilai peluang dapat digunakan sebagai landasan kebijakan perusahaan. Nilai peluang menunjukkan bahwa CV Rizky Alam mampu dalam menghadapi peluang yang ada di perusahaan dan mampu mengatasi ancaman. Peluan utama yang di miliki oleh CV Rizky Alam yaitu Kesempatan untuk meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja guna mendorong semangat dengan nilai tertimbang 1,2 Ancaman utama yang di miliki oleh CV Rizky alam yaitu ketidak puasn karyawan dengan nilai tertimbang 0,6. Dari perolehan skor faktor eksternal dan internal pada tabel 4,6 dan 4,7.

Berdasarkan perhitungan di atas, posisi CV Rizky Alam dalam matriks kuadran SWOT dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kuadran I menunjukkan bahwa perusahaan CV Rizky alam berada dalam kondisi yang baik dan telah sejalan dengan tujuannya. Yang perlu dilakukan adalah meningkatkan dan mempercepat perkembangan perusahaan.
- Kuadran II menunjukkan bahwa CV Rizky Alam harus berhati-hati. Meski posisi ini bisa dianggap stabil, perusahaan akan menghadapi tantangan. ke depannya. Tindakan yang bisa diambil Memanfaatkan semangat kerja tinggi dan pengalaman karyawan untuk mengembangkan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas serta meningkatkan kolaborasi eksternal dan pengembangan pasar.
- Kuadran III menunjukkan bahwa perusahaan berada di bawah standar tetapi masih memiliki kesempatan, perusahaan harus memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dan aman kepada karyawan.



- d. Kuadran IV menunjukkan bahwa perusahaan tidak mampu beroperasi sesuai harapan saat awal didirikan. Untuk menyelesaikan masalah ini, perusahaan perlu berjuang untuk bertahan dengan memperbaiki lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat.



**Gambar 4.2**  
**Matriks Kuadran SWOT**

Dari gambar 4.2 dapat di simpulkan bahwa posisi CV Rizky Alam berada pada kuadran I sedang dalam posisi yang kuat, Kekuatan di CV Rizky Alam dapat memanfaatkan peluang yang ada. Yang perlu di perhatikan di CV Rizky alam yaitu Lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk pekerja untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara bekerja sama dengan bumdes/ desa terkait dengan kurangnya fasilitas, Sehingga dengan adanya fasilitas dan perbaikan area yang kurang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik di CV Rizky Alam belum sepenuhnya baik, karena belum adanya fasilitas untuk karyawan beristirahat, tidak ada toilet di area produksi, tidak adanya (APD) Alat Pelindung Diri seperti sepatu bot, masker, serta pelindung telinga dikarenakan suara mesin yang begitu bising, Untuk kebersihan di CV Rizky alam walaupun sering di usahakan bersih, tapi sering terjadi bocor di atapnya, maka dari itu kelembapan sering terjadi.
2. Lingkungan Kerja Non fisik Di CV Rizky Alam Belum sepenuhnya baik juga karena ada beberapa karyawan yang sulit untuk bekerja sama sehingga membuat hubungan karyawan dengan karyawan lainnya jadi kurang baik, dan pembagian tugas juga tidak merata
3. Kinerja karyawan yang ada di CV Rizky Alam belum sepenuhnya efektif, karena rasa semangat dan kerja samanya kurang, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal dan fasilitas terbatas, sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya efektif
4. Kelebihan atau kekuatan yang di miliki oleh CV Rizky Alam Bogor yaitu Karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang relatif tinggi. Dan pengalaman serta pengetahuan yang cukup dalam proses pembuatan batu bata
5. Kelemahan Pada CV Rizky Alam Bogor ialah kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan keselamatan seperti tidak adanya area istirahat, toilet, tempat yang lembab, suara bising, serta ( APD ) Alat Pelindung Diri yang belum ada, pelatihan keselamatan kerja belum dilaksanakan secara teratur, pembagian tugas yang kurang merata, Fasilitas yang terbatas

## DAFTAR PUSTAKA

- Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, M. D. B. P. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/Mk.V21i2.935>
- Bransen, F., Yuliana, Y., & Arwin, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Di Cv. Central Rezeki Motor Medan. *Escaf*, 1(1), 357–364.



- <https://Semnas.Univbinainsan.Ac.Id/Index.Php/Escaf/Article/View/243>
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, F. L. (2020). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen, Volume 3 N*, 51–66.
- Caesya Noor Avisya, H. Ikhwan Hamdani, H. S. A. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5, 116–128.
- Dwiyama, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 675–695. <https://doi.org/10.35673/Ajmpi.V7i1.312>
- Efendi, E., Butarbutar, M., & Nababan, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Toledo Tuktuk Samosir. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(5), 959–966. <https://doi.org/10.47492/Jip.V1i5.176>
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada Cv. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12. [www.jurnal.uniga.ac.id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3)*, 46.
- Hardianti, S., Wahyuni Amelia, R., Kunci, K., Kerja, D., & Kerja Dan Kinerja Karyawan, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1110.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118–124. <https://doi.org/10.35448/Jte.V16i1.10090>
- Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, N. S. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan. *Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam Juhji, Vol. 1*, 111–124.
- Julia, M., & Jiddal Masyruoh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i4.895>
- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Elok Peraga Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163.
- Lina Teza, Sundari, S., Rohaetin, S., Merisa Oktaria, & Alexandro, R. (2024). Pengelolaan Anggaran Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Pada Masa Pandemi Sma Negeri 4 Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 5(1), 108–117. <https://doi.org/10.37304/Ej.V5i1.12434>
- Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narko, A., Nasional Kabupaten Karawang Muhammad Akmal, Ka, Rismayadi, B., Per, W., Studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Analysis Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees Of The Karawang Regency Na?Onal Narco?Cs Agency. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Luckman Ashary. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth*, 17, 32–51.
- Mu'Tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/Mq.V20i2.1710>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/Alfahim.V3i2.183>



- Mujibul Hakim1), M. R. F. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Nezha, R. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 14(02), 1–203.
- Nurdin. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3, 137–148. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.v3i1.328>
- Ratna Marsela1\*, L. H. (2022a). Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (Sosebi) Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung Karya Ini Dilisensikan Di Bawah. *Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung*, 29(1), 2808–7089. <https://doi.org/10.21274>
- Ratna Marsela1\*, L. H. (2022b). Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (Sosebi) Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung Karya Ini Dilisensikan Di Bawah. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (Sosebi)*, 2(1), 29–52. <https://doi.org/10.21274>
- Renya Rosari1\*, Pandu Adi Cakranegara2, Ratih Pratiwi3, I. K. C. I. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Keuangan Bumdes Di Era Digitalisasi. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(3), 3040–3049. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.870>
- Ronal Donra Sihaloho 1), Dan H. S. 2. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9, 273–281.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan Pt. Karakatau Posco Di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2, 1–20. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm>
- Simbolon, S. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kesuma Jaya Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(September), 187–201. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1011>
- Sunarto, A., & Karyawan, K. (2022). *Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan*. 2(2), 152–167.
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Issue 17). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/bab\\_iii.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/bab_iii.pdf)
- Triana, H., Sutomo, U., Kerja, K., & Karyawan, K. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Omnitech Global Indonesia*. 1(2), 113–124.
- Ummah, M. S. (2019). Instrumen Penelitian Dan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_sistem\\_pembetulan\\_terpusat\\_strategi\\_melestari](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetulan_terpusat_strategi_melestari)
- Yayan Yanuari1. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2, 46–54. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.v3i2.328>
- Yeremia Steven Putra Ongkowijoyo. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Kepemimpinan Millennial Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Didukung Oleh Teknologi Modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(6), 1023–1039.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>



Zianah Safitri, Wendi El, Viona Paskreyanti Sitorus, & Indah Noviyanti. (2024). Analisis Swot Terhadap Pengembangan Strategi Bisnis Pada Warung Makan Asyik Desa Balunijuk. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 140–153. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i3.967>