

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar)

Cameilia Putri Sampurno¹, Nuryanti², Sutowo³

¹⁻³Universitas Islam Balitar Blitar
cameliap241@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis berbagai aspek lingkungan kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Blitar serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Aspek lingkungan kerja meliputi Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik. Penting bagi instansi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mereka memenuhi standar kesehatan dan keamanan yang ditetapkan. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan mulai bulan Februari hingga Mei 2024. Lebih lanjut, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi serta analisis data dengan Teknik triangulasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek-aspek lingkungan kerja termasuk suasana kerja yang positif dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini menyoroti pentingnya memprioritaskan lingkungan kerja yang kondusif dalam manajemen instansi yang utamanya adalah kenyamanan fasilitas umum untuk masyarakat perlu ditingkatkan manajemen kebersihannya sehingga bisa lebih optimal dalam pelayanan juga terutama kenyamanan pegawai. Selain itu, perlu diperhatikan ruangan dengan pencahayaan yang baik, tidak terlalu berlebihan cahayanya juga tidak terlalu redup agar konsentrasi pegawai bisa lebih optimal. Optimalisasi fasilitas kerja menjadi factor pendukung tercapainya kinerja yang optimal dari pegawai.

Kata Kunci: Analisis, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research analyzes various aspects of the work environment at the Blitar Regency Population and Civil Registry Office and its impact on employee performance. Aspects of the work environment include the Physical Environment and Non-Physical Environment. It is important for agencies to ensure that their work environment meets established health and safety standards. In doing so, they can improve employee performance, satisfaction and overall well-being. So this research aims to determine the work environment in improving employee performance at the Blitar Regency Population and Civil Registration Service. This research uses descriptive qualitative methods. The research was conducted from February to May 2024. Furthermore, the data collection techniques used were interviews, observation, and documentation as well as data analysis using triangulation techniques. The findings of this research indicate that improvements in aspects of the work environment, including a positive work atmosphere and adequate facilities, can improve overall employee performance. This research highlights the importance of prioritizing a conducive work environment in agency management, the main of which is the comfort of public facilities for the community, which needs to be improved in cleanliness management so that service can be more optimal, especially employee comfort. Apart from that, you need to pay attention to a room with good lighting, not too much light or too dim so that employee concentration can be more optimal. Optimizing work facilities is a supporting factor in achieving optimal performance from employees.

Keywords: Analysis, Work Environment, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan inti yang sangat penting. Semakin profesional SDM yang mengelola perusahaan, semakin efektif, efisien, dan produktif visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dicapai (Budiharjo, 2015). Hal ini disebabkan oleh peran pegawai sebagai salah satu aset kunci instansi pemerintahan. Tanpa kehadiran pegawai, aktivitas operasional instansi pemerintahan tidak dapat dilakukan. Mangkunegara (2017:67) mengatakan Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Simanjuntak, (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mangkunegara (2005:17), lingkungan kerja mencakup berbagai faktor seperti uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang memadai.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan memegang peranan yang sangat penting dalam lingkungan kerja karena dapat memberikan manfaat besar bagi keselamatan dan kelancaran kerja pegawai. Dengan adanya penerangan yang memadai, pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Penerangan yang cukup akan memastikan bahwa lingkungan kerja terlihat dengan jelas, sehingga risiko kecelakaan dapat dikurangi. Pentingnya cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan juga tidak boleh diabaikan. Cahaya yang terlalu terang dan menyilaukan dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai serta mengganggu penglihatan mereka, bahkan dapat menyebabkan kelelahan mata. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan pencahayaan yang tepat sehingga dapat membuat tempat kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai.

Pada saat yang sama, kekurangan cahaya atau penerangan yang kurang cukup juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Penglihatan yang kurang jelas akibat kurangnya cahaya dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan rentan terhadap kesalahan. Hal ini dapat mengurangi efisiensi dalam melaksanakan tugas dan akhirnya menyulitkan pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, penting bagi suatu instansi untuk memperhatikan atau mengatur penerangan yang sesuai dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan adanya pencahayaan yang cukup dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, serta memastikan bahwa cahaya yang digunakan tidak menyilaukan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien dapat diciptakan untuk mendukung kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Sirkulasi udara ditempat kerja

2. Sirkulasi udara di kantor

Makhluk hidup membutuhkan oksigen untuk bertahan hidup, sebagian besar untuk fungsi metabolisme. Ketika ada sedikit oksigen di udara dan dikombinasikan dengan bau atau gas yang buruk bagi kesehatan tubuh, udara di sekitarnya dianggap tidak bersih. Oksigen yang dibutuhkan manusia diproduksi oleh tanaman. Adanya Tanaman di sekitar kantor berfungsi sebagai sumber utama udara segar.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah salah satu jenis polusi yang sulit ditangani oleh ahli karena merupakan suara yang tidak diinginkan untuk telinga. Menurut penelitian, terutama dari waktu ke waktu, kebisingan dapat mengganggu konsentrasi yang berhubungan dengan pekerjaan, membahayakan pendengaran, mengakibatkan kesalahpahaman, bahkan dalam kasus-kasus tertentu, dapat berakibat fatal.

4. Bau di tempat kerja

Bau di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai polusi karena dapat mengganggu fokus dan memiliki dampak negatif jangka panjang pada sensitivitas penciuman. Salah satu metode untuk menghilangkan bau tidak sedap di kantor adalah dengan memanfaatkan "AC" dengan benar.

5. Keselamatan di tempat kerja

Sangat penting memperhatikan keselamatan di tempat kerja untuk menjaga lokasi dan keadaan lingkungan kerja dengan cara yang aman. Hal ini diperlukan untuk menyadari faktor keamanan sebagai hasilnya. Unit penjaga keselamatan (SATPAM) adalah salah satu alat yang dapat digunakan untuk menjaga keselamatan di tempat kerja.



Nitisemito (1992:159) kemudian mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator lingkungan kerja yang lebih terfokus pada lingkungan non fisik:

1. *Suasana kerja*

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi ketenangan dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. *Hubungan dengan rekan kerja*

Tidak adanya persaingan antar rekan kerja dan terjalannya harmoni dalam hubungan antar karyawan dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Hubungan positif antar rekan kerja merupakan salah satu elemen yang dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan, dengan ikatan yang harmonis dan rasa kekeluargaan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

3. *Aksesibilitas ruang kerja*

Peralatan ini dimaksudkan untuk memfasilitasi operasi yang mendukung keseluruhan proyek. Salah satu hal yang mendorong proses kerja adalah ketersediaan fasilitas kerja yang komprehensif.

Menurut Mangkunegara (2011:67), indikator kinerja pegawai mencakup beberapa aspek yang menjadi penilaian dalam mengevaluasi kinerja mereka. Berikut adalah beberapa indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara:

1. *Kualitas Kerja*

Indikator ini mencakup seberapa baik pegawai menjalankan tugas-tugas mereka dengan tingkat kesempurnaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan dan tingkat kepuasan pelanggan atau pengguna jasa.

2. *Kuantitas Kerja*

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini penting untuk menilai produktivitas dan efisiensi kerja.

3. *Waktu Penyelesaian Tugas*

Indikator ini menunjukkan seberapa cepat atau lambat seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Waktu penyelesaian tugas yang efisien dapat menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

4. *Kehadiran dan Kedisiplinan*

Kehadiran dan kedisiplinan pegawai juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja

mereka. Kehadiran yang baik dan tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

5. *Kemampuan Beradaptasi*

Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau tugas yang diberikan juga menjadi indikator kinerja. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan sebuah instansi.

6. *Kreativitas dan Inovasi*

Kemampuan pegawai untuk memberikan ide-ide baru, solusi kreatif, atau inovasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka juga menjadi indikator kinerja. Kreativitas dan inovasi dapat membantu sebuah instansi untuk tetap relevan dan bersaing di pasar yang terus berubah. Dengan memperhatikan indikator-indikator kinerja tersebut, instansi dapat melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap kinerja pegawai dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan sebuah instansi pemerintahan.

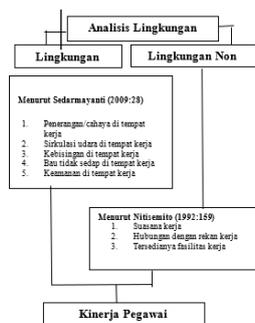
Penting bagi instansi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mereka memenuhi standar kesehatan dan keamanan yang ditetapkan. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul: *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Bliitar)*. Dalam hal ini, penelitian diperlukan dapat memajukan pemahaman kita tentang bagaimana tempat kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan menawarkan saran untuk meningkatkan kondisi tempat kerja yang akan meningkatkan produktivitas pegawai di instansi pemerintah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan, menjelaskan, dan mendeskripsikan keadaan serta kejadian yang terkait dengan kinerja pegawai di lapangan. Menurut Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2020:7) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk katakata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, dokumentasi, dan observasi langsung di lokasi fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2011:410), teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama pada penelitian karena pada tujuan utama pada penelitian untuk mendapatkan data. Data



yang diperoleh divalidasi menggunakan pendekatan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari berbagai sumber atau informan penelitian untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa konsistensi data yang diperoleh dari teknik pengumpulan yang berbeda, seperti wawancara dan observasi. Data yang telah divalidasi kemudian dianalisis menggunakan model analisis data Miles dan Huberman, yang meliputi tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan konsisten, serta memungkinkan penarikan kesimpulan yang reliabel mengenai kinerja pegawai dalam konteks yang diteliti. Kemudian adapun kerangka pikir pada penelitian ini adalah pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

III. PEMBAHASAN

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Indikator Lingkungan Fisik

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar, penerangan di tempat kerja bervariasi antar ruangan. Beberapa ruangan memiliki pencahayaan alami yang baik karena keberadaan jendela besar yang memungkinkan sinar matahari masuk sehingga pada siang hari tidak perlu menyalakan lampu untuk penerangan, sementara ruangan lain bergantung pada pencahayaan buatan. Pada siang hari, penggunaan pencahayaan alami mengurangi akomodasi biaya pada anggaran listrik. Namun meski demikian, terdapat permasalahan saat matahari terik menjadikan

ruangan silau dan panas. Panas terik juga menimbulkan pantulan pada layar laptop, sehingga mengganggu penglihatan. Menurut Sedarmayanti (2009:28), penerangan yang memadai sangat penting untuk memastikan kenyamanan visual dan kesehatan mata pegawai. Cahaya tidak terlalu terang sehingga menyilaukan mata dan tidak terlalu gelap. Dari pemaparan data analisis berkaitan dengan pencahayaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar dapat disimpulkan bahwa pencahayaan belum sesuai. Perlu diberikan gorden untuk mengurangi pantulan cahaya matahari. Selain itu, dapat juga dilakukan penggantian layout ruang kerja agar tidak terkena pantulan cahaya sinar matahari dari jendela.

b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Semua ruangan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar dekat dengan jendela yang memungkinkan aliran udara yang baik, mengurangi penggunaan AC untuk alasan kesehatan. Ventilasi alami membantu menjaga kualitas udara dalam ruangan, mengurangi kelembapan, dan mencegah penumpukan polutan. Beberapa tempat seperti gudang dan ruang penyimpanan genset tidak memiliki sirkulasi udara yang optimal karena fungsinya sebagai ruang penyimpanan. Di setiap sudut ruangan terdapat tanaman yang berfungsi sebagai hiasan juga sebagai penghasil oksigen di ruangan. Sirkulasi udara yang baik meningkatkan kualitas udara, mengurangi risiko masalah kesehatan, serta meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Menurut Teori Sedarmayanti (2009:28), sirkulasi udara yang baik penting untuk kenyamanan dan kesehatan pegawai. Salah satu indikator ruangan memiliki oksigen adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja karena sebagai penghasil oksigen. Dari pemaparan data

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Tingkat kebisingan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar relatif rendah karena lokasi kantor yang jauh dari jalan raya. Selain itu, Dinas telah dilengkapi dengan sekat pintu kaca untuk meredam kebisingan dalam ruangan. sekat kaca membantu pegawai fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Hal tersebut telah sesuai dengan pendapat Sedarmayanti



(2009:28), kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki terdengar oleh telinga sehingga dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar tidak terdapat kebisingan.

d. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Bau tidak sedap sering terjadi di ruang pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar yang berasal dari kamar mandi yang kurang bersih. Kamar mandi tersebut digunakan secara umum untuk masyarakat yang melakukan pelayanan. Untuk ruangan lainnya tidak terdapat gangguan bau. Kebersihan kamar mandi perlu ditingkatkan dan juga dapat ditambahkan ventilasi untuk sirkulasi udara agar mengurangi bau. Hal ini bertentangan dengan pendapat Sedarmayanti (2009:28) yaitu adanya bau-bauan disekitar lingkungan kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Sehingga perlu adanya langkah konkrit guna meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman seperti meningkatkan kebersihan kamar mandi dengan mengepel secara rutin, memberikan wangi-wangian, dan menambah ventilasi sebagai sirkulasi udara.

e. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan di Dinas ini sudah dilengkapi dengan tenaga keamanan yaitu 2 orang petugas Satpam. Penjagaan keamanan dilakukan diseluruh lokasi Dinas. Terdapat Pos Satpam tempat Satpam bertempat sebagai penjaga keamanan. Petugas Satpam melakukan monitoring dengan berjalan kaki mengelilingi seluruh bagian dari Dinas mulai depan hingga belakang secara berkala. Untuk lokasi parkir dimanajemen oleh tim keamanan dengan cara membagi tempat parkir yaitu untuk masyarakat umum yang datang dan pegawai. Selain itu, CCTV telah dipasang disetiap sudut ruangan dan luar ruangan. Hal ini merupakan strategi yang baik untuk mengurangi kemungkinan pencurian. Selain itu, pengelolaan informasi yang bersifat rahasia dan penyimpanan barang berharga sudah dilakukan dengan baik. Kemudian, untuk kemungkinan keamanan lainnya dinas juga menyediakan alat pemadam kebakaran, membuat jalur evakuasi, dan prosedur tanggap darurat. Kesadaran dan kepatuhan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja sudah baik didukung pegawai yang telah memiliki BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Hal ini telah sesuai dengan

pendapat Sedarmayanti (2009:28) yaitu, keamanan mencakup perlindungan terhadap risiko dan bahaya selama bekerja serta upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2. Indikator Non-Fisik

a. Suasana Kerja

Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar suasana kerja tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai serta pegawai dengan atasan yang harmonis. Komunikasi yang dilakukan ditekankan pada kepercayaan dan kejasama antar bagian. Selain itu, terdapat reward untuk pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Komunikasi juga dilakukan secara terbuka melalui rapat rutin yang dilakukan. Ketika ada kendala segera dikomunikasikan dengan pihak yang berkompeten dibidangnya dengan masukan dari atasan serta antar pegawainya. Hal ini menjadikan suasananya nyaman dan tenang. Pemaparan ini sesuai dengan teori Nitisemito (1992:159) yang menjelaskan lingkungan non fisik pada suasana kerja meliputi ketenangan dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Hal ini sesuai dengan kondisi di Dinas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar yang tenang dan memiliki hubungan yang baik antar pegawai dan antar pegawai dan atasan.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja telah dipaparkan pada suasana kerja dimana hubungan antara rekan kerja tergolong baik dapat dilihat dari keharmonisan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama-sama. Kolaborasi antar unit, seperti antara bagian Adminduk dan Capil dilakukan dengan baik. Pegawai diberi fasilitas dan kesempatan untuk berdiskusi, bertanya, dan berkonsultasi satu sama lain, yang memperkuat keterampilan komunikasi dan kerjasama tim. Setiap terdapat kendala dihadapi bersama dan didiskusikan bersama-sama. Hal ini sesuai dengan pernyataan Nitisemito (1992:159), hubungan rekan kerja yaitu hubungan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja



Fasilitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar disediakan dengan baik, seperti komputer atau PC dan jaringan internet yang stabil. Pengaturan ruangan juga dipertimbangkan untuk mengoptimalkan pelayanan dan kenyamanan. Fasilitas khusus seperti ruang laktasi dan ruang rekreasi masih dalam tahap pembenahan. Dengan menyediakan fasilitas yang memadai, dinas mendukung produktivitas, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penjelasan Nitisemito (1992:159) yaitu, fasilitas kerja yang memadai sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pada indikator lingkungan fisik yang meliputi penerangan/ pencahayaan masih tergolong kurang karena bila sedang panas terik maka sinarnya terlalu silau dan memberikan pantulan pada layar komputer ataupun laptop yang digunakan dalam bekerja. Kemudian pada sirkulasi udara sudah tergolong baik dilihat dari terdapat sirkulasi udara yang baik dan adanya tanaman pada setiap sudut ruangan sebagai penghasil oksigen. Pada aspek kebisingan juga sudah baik dilihat dari lokasi kantor yang jauh dengan jalan raya. Serta terdapat peredam suara yaitu ruang berkaca untuk menghindari kemungkinan kebisingan yang timbul dikantor. Pada aspek kewanamanan tempat kerja juga sudah baik yaitu kewanamanan dijaga oleh 2 orang petugas Satpam dan penyebaran CCTV untuk mengawasi lingkungan Dinas.

Kemudian pada indikator Lingkungan Non-Fisik pada aspek suasana kerja sudah baik dilihat dari hubungan pegawai yang harmonis. Pada aspek hubungan rekan kerja juga sudah tergolong baik seperti pegawai dapat bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan dengan Tim dan setiap terjadi permasalahan telah diselesaikan dengan diskusi dan pemecahan masalah secara bersama – sama melalui komunikasi yang baik. Kemudian pada aspek tersedianya fasilitas kerja juga sudah baik . Dinas sudah melengkapi fasilitas yang diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai. Lebih lanjut, lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja kondusif maka hal ini berkontribusi terhadap meningkatkan kinerja

pegawai. Hal ini dapat dilihat dari konsentrasi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Pernyataan ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa salah satu indikator kinerja adalah kinerja yang berkualitas. Dimana hasil pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kepuasan bagi pengguna jasa.

IV. KESIMPULAN

Dari analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa pada indikator lingkungan fisik terdapat 3 aspek yaitu sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan tergolong sudah baik. Dua aspek yang belum sesuai diantaranya penerangan/cahaya ditempat kerja dan bau tidak sedap. Kemudian pada indikator lingkungan non- fisik yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja sudah tergolong baik.

Dari hasil analisis data maka adapun saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada indikator lingkungan kerja di Dinas kedepan meliputi:

1. Perlu adanya gordena untuk mengurangi sorot cahaya dari luar ruangan atau melakukan perubahan *layout* posisi duduk dan meja kerja agar tidak terjadi pantulan cahaya pada saat bekerja. Pencahayaan yang tepat dapat menjaga kesehatan mata dan kenyamanan kerja.
2. Perlu penyusunan jadwal pembersihan kamar mandi khusus untuk masyarakat umum sesering mungkin agar tidak bau, memberikan wangi-wangian di kamar mandi, diberikan tulisan peringatan untuk menjaga kebersihan, serta menambah ventilasi agar udara bisa keluar. Udara yang bersih dapat meningkatkan konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.



- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFU UGM, Yogyakarta
- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Jakarta, Indonesia: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

