

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN CINANGKA KOTA DEPOK

Fifi Triana Sari¹, Budhi Prabowo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ fifitrianasari2000@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02034@unpam.ac.id

Abstract

This study is entitled "Analysis of the Work Environment on Employee Performance in the Cinangka Village Office, Depok City". The aim of this research is to analyze the work environment at the Cinangka sub-district office, Depok City, then to analyze the work environment in improving the performance of Cinangka sub-district office employees. This research uses descriptive qualitative research methods, and the data collection techniques used are observation, interviews, documentation and FGDs as well as chain of evidence. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and drawing conclusions. This research was conducted on 5 Cinangka sub-district office employees including the sub-district head, sub-district secretary and sub-district employees. The results of this research obtained from researchers' interviews with the objects show employee perceptions that working environmental conditions, both physical and non-physical, have a significant effect on employee performance. Adequate facilities such as lighting, measurements and complete work equipment increase comfort, especially increasing cleanliness and tidiness as well as employee contribution. Apart from that, interpersonal relationships between employees and superiors also contribute to a positive work atmosphere. This research concludes that to improve employee performance, it is important for management to continue to pay attention to and improve the quality of the work environment at the Cinangka Village Office

Keywords: Work Environment, Work Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Cinangka Kota Depok". Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis lingkungan kerja pada kantor kelurahan Cinangka Kota Depok, lalu untuk menganalisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kelurahan cinangka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dan pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan FGD serta *chain of evidence*. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan kepada 5 orang pegawai kantor kelurahan cinangka dengan bagian lurah, sekretaris lurah dan pegawai kelurahan. Hasil dari penelitian ini yang di dapat dari wawancara peneliti kepada para objek menunjukkan persepsi pegawai dengan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai seperti pencahayaan, ventilasi, dan peralatan kerja yang lengkap meningkatkan kenyamanan terutama peningkatan kebersihan dan kerapian serta kontribusi pegawai. Selain itu, hubungan interpersonal antar pegawai dan atasan juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan

kinerja pegawai, penting bagi manajemen untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Cinangka

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sumber daya yang dimana memiliki pengetahuan, keterampilan, serta dorongan manusia. Menurut Sedarmayanti (2015:11), sumber daya manusia adalah “suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia dalam mencapai tujuan”.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang di terapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, yang dimana memiliki tujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kuantitas serta kualitas yang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan serta pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Veithzak Rivai Zainal (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah “salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Kantor kelurahan adalah tempat kerja lurah sebagai perangkat daerah yang merupakan perangkat yang mempunyai tanggung jawab jawab dibawah camat. Kelurahan sendiri memiliki tanggung jawab pemerintahan yang diberikan oleh camat dan melakukan tugas pemerintahan lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan, lurah diharapkan mampu mengatur pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya, dan Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur daerah mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya (Jurnal Arianto 2016).

Menurut Priadi, dkk. (2022 : 538) ” lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, seperti lingkungan fisik, termasuk ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, ventilasi yang baik serta pencahayaan yang sesuai. Lingkungan non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi, berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan, meliputi suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan sehingga mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dengan perilaku yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan tersebut dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dilakukan secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan serta kemampuan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif dan efektif. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, diharapkan pegawai dapat berkontribusi secara maksimal. Pengelolaan lingkungan kerja yang profesional mencakup aspek seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, kebersihan, tingkat kebisingan, dan peralatan yang digunakan. Kenyamanan dan ketentraman

pegawai sangat penting, karena mereka merupakan aset utama dalam perusahaan atau organisasi.

Dengan lingkungan kerja yang sesuai, sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, sikap disiplin individu juga berperan penting dalam hal ini. Pegawai diharapkan untuk mematuhi peraturan yang ada dan memiliki rasa tanggung jawab serta kewajiban secara sadar, tanpa merasa takut akan sanksi jika mereka bertindak benar.

Dari penjelasan mengenai lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang baik dalam lingkungan kerja dapat mempercepat pencapaian tujuan, karena keberadaan fasilitas tersebut memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih efisien. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, kondisi lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Setu Tangerang Selatan dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
 Data Fasilitas Lingkungan Kerja
 Kantor Kelurahan Cinangka

Fasilitas	Kondisi						
	Jumlah	2021		2022		2023	
		Baik	Buruk	Baik	Buruk	Baik	Buruk
Penerangan cahaya(lampu)	64	34	30	45	19	60	4
Ventilasi udara	70	34	36	56	14	70	-
AC	7	2	5	4	3	6	1
Komputer	7	3	4	5	2	7	-
Printer	6	3	3	5	1	6	-
Ruang Kerja	9	6	3	7	2	9	-
Ruang Tunggu	1	1	-	1	-	1	-
Kursi tunggu	2	1	1	2	-	2	-
Meja Pelayanan	1	1	-	1	-	1	-
Lemari besi	11	7	4	8	3	10	1
Meja kerja	10	5	5	7	3	10	-
Kursi kerja	34	28	6	30	4	33	1
Dispenser	2	1	1	2	-	2	-
Mushola	1	1	-	1	-	1	-
Kamar Mandi	6	3	3	5	1	6	-
Tempat Sampah	10	4	6	5	5	9	1
Keamanan	8	6	2	7	1	8	-
Jumlah Total	249	140	109	191	58	241	8

Sumber: Data Olah Kantor Kelurahan Cinangka, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan suatu keadaan lingkungan yang ada di Kantor Kelurahan Cinangka tahun, terlihat bahwa kantor tersebut memiliki berbagai fasilitas untuk menunjang kinerja pegawai dan pelayanan masyarakat. Penerangan ruangan didukung oleh 64 lampu. Untuk kenyamanan, kantor dilengkapi dengan 6 unit AC. Fasilitas kerja meliputi 6 komputer dan 5 printer, serta 9 ruang kerja yang dinilai cukup. Pelayanan publik didukung oleh ruang tunggu dengan 2 kursi tunggu dan 1 meja pelayanan yang semuanya dalam kondisi baik. Perlengkapan kantor lainnya termasuk 9 lemari besi, 9 meja kerja, dan

30 kursi kerja. Kebersihan dijaga dengan 10 tempat sampah yang tersebar. Fasilitas pendukung lainnya mencakup 2 dispenser, 1 mushola, dan 6 kamar mandi serta keamanan yang terdiri 8 orang (linmas).

Situasi lingkungan di Kantor Kelurahan Cinangka Kota Depok senantiasa mengalami transformasi, seperti yang tercermin dalam data sarana kerja yang diperoleh peneliti. Dapat diuraikan bahwa kondisi sarana kerja yang ada merepresentasikan keadaan fisik fasilitas yang terus-menerus berevolusi ke arah yang lebih positif setiap tahunnya. Hal ini terlihat dari statistik kondisi baik dan buruknya sarana kerja. Pada tahun 2021, jumlah sarana kerja dalam kondisi baik tercatat sebanyak 140 unit, sementara yang dalam keadaan buruk berjumlah 109 unit dari total 249 unit. Selanjutnya, pada tahun 2022, rerata jumlah sarana dalam kondisi baik meningkat menjadi 191 unit, sedangkan rerata jumlah sarana dalam keadaan buruk menurun menjadi 58 unit dari total 249 unit. Kemudian, pada tahun 2023, situasi semakin membaik dengan rerata jumlah sarana dalam kondisi baik naik menjadi 241 unit, sementara rerata jumlah sarana dalam keadaan buruk turun drastis menjadi 8 unit dari total 248 unit. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan upaya Kelurahan Cinangka dalam menyediakan lingkungan kerja yang memadai, meskipun beberapa aspek masih memerlukan peningkatan untuk mencapai kategori baik atau sangat baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti, fasilitas kerja di Kantor Kelurahan Cinangka dapat dinilai cukup memadai. Pencahayaan yang seimbang merupakan faktor penting dalam menjaga konsentrasi pegawai, mengingat cahaya yang terlalu redup dapat memicu kantuk, sementara yang terlalu terang berpotensi menyebabkan kelelahan mata. Sirkulasi udara yang baik berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Keberadaan AC yang memadai membantu menjaga stabilitas suhu tubuh pegawai. Perangkat seperti komputer dan printer yang mencukupi mendukung efisiensi kerja sehari-hari, berpotensi meningkatkan kualitas dan kuantitas output. Lemari penyimpanan yang tersedia memungkinkan penataan dokumen secara rapi, menciptakan estetika ruang kerja yang lebih baik. Meja dan kursi yang ergonomis berkontribusi pada kenyamanan

pegawai selama bekerja. Ketersediaan dispenser air minum di kantor menghemat waktu pegawai dan meningkatkan efisiensi. Fasilitas ibadah seperti mushola di dalam kantor tidak hanya memudahkan pegawai dalam menjalankan ibadah, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas terhadap instansi. Jumlah kamar mandi yang memadai turut mendukung kenyamanan pegawai.

Observasi lebih lanjut mengungkapkan bahwa Kantor Kelurahan Cinangka memiliki bangunan yang representatif dengan area parkir luas. Lingkungan kantor dipercantik dengan taman dan area bermain anak, serta pepohonan yang menciptakan suasana sejuk. Kondisi ini tidak hanya menguntungkan pegawai, tetapi juga pengunjung yang datang untuk mendapatkan layanan atau sekadar bersantai di area kantor. Selain aspek fisik, Kelurahan Cinangka dikenal memiliki pegawai yang ramah dan profesional dalam melayani masyarakat. tujuan

Kinerja kerja dapat diartikan sebagai hasil dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Konsep ini mencakup baik sikap maupun pencapaian seseorang selama periode kerja yang telah ditentukan. Optimalisasi kinerja kerja terwujud ketika setiap pegawai mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan maksimal. Pencapaian kinerja kerja yang optimal juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, seperti lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta fasilitas kerja yang menunjang aktivitas sehari-hari. Aspek penting lainnya dalam meningkatkan kinerja kerja adalah terbentuknya hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, baik antar rekan sejawat maupun antara pegawai dengan atasan. Keselarasan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kelancaran proses kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Evaluasi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia di Kantor Kelurahan Cinangka dapat diukur melalui proses penilaian kinerja pegawai. Proses evaluasi ini dilaksanakan secara berkala, tepatnya satu kali dalam setahun. Metodologi penilaian yang diterapkan mengacu pada standar yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019. Regulasi ini menyediakan

kerangka kerja dan kriteria yang komprehensif untuk menilai kinerja pegawai negeri sipil.

Melalui pendekatan ini, Kantor Kelurahan Cinangka dapat memperoleh gambaran objektif tentang performa pegawainya. Hasil penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai tolok ukur kinerja individu, tetapi juga memberikan wawasan berharga tentang efektivitas keseluruhan sumber daya manusia di instansi tersebut.

Penilaian kinerja dikelompokkan sesuai dengan kategori tertentu, menggunakan standar penilaian kinerja yang terbagi menjadi tiga kategori, yaitu: Diatas ekspektasi : Kinerja PNS melebihi target yang ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan menunjukkan perilaku kerja yang sangat baik. Sesuai Ekspektasi : Kinerja PNS mencapai target yang ditetapkan dalam SKP dan menunjukkan perilaku kerja yang baik. Dibawah Ekspektasi : Kinerja PNS tidak mencapai target yang ditetapkan dalam SKP dan/atau menunjukkan perilaku kerja yang tidak baik . pada kantor kelurahan Cinangka, Hasil kerja pegawai diharapkan memiliki kualitas dan kuantitas yang tergolong di atas ekspektasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, untuk menilai kualitas kinerja pegawai di kantor kelurahan Cinangka, dapat dilihat dari data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti selama penelitian. Data kinerja pegawai tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel berikut

Tabel 1.2
 Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Cinangka

Tahun	Penilaian	Kategori Penilaian		
		Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Dibawah Ekspektasi
2021	Berorientasi Pelayanan	-	Sesuai	Dibawah
	Kompeten	-	-	Dibawah
	Akuntabel	-	-	Dibawah
	Harmonis	-	-	Dibawah
	Loyal	-	-	Dibawah
	Adaptif	-	-	Dibawah
	Kolaboratif	-	-	Dibawah
2022	Berorientasi Pelayanan	-	-	Dibawah
	Kompeten	-	-	Dibawah
	Akuntabel	-	Sesuai	-
	Harmonis	-	-	Dibawah
	Loyal	-	-	Dibawah
	Adaptif	-	-	Dibawah
	Kolaboratif	-	-	Dibawah
2023	Berorientasi Pelayanan	-	Sesuai	-
	Kompeten	-	-	Dibawah
	Akuntabel	-	-	Dibawah
	Harmonis	-	-	Dibawah
	Loyal	-	-	Dibawah
	Adaptif	-	-	Dibawah
	Kolaboratif	-	Sesuai	-

Sumber: data sub bagian kepegawaian, 2024

2. TINJAUAN PUSTAKA

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 2) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Lalu Menurut Prasadja Ricardianto (2018, 15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Hery (2018:7) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Sedangkan Menurut Afandi (2018:1) bahwa manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia. Dan Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen “Merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan”.

Jadi, manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) yang ada melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi

yang telah ditetapkan bersama. Dalam kegiatan ini kemudian timbul beberapa masalah siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan

apa tujuan dari pengaturan tersebut. Dari pernyataan tersebut maka diperlukan kegiatan mempelajari, mendalami dan mempraktikkan konsep manajemen secara baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Karena sifat pengaturan melekat pada manajemen, maka banyak yang mengartikan manajemen sebagai tata laksana atau ketatalaksanaan, yaitu suatu kegiatan mengatur, membimbing dan memimpin orang-orang yang menjadi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suharyanto & Permana, 2014; Jufrizen, dkk., 2020), Kinerja adalah “doing meaningful work in effective and efficient ways” Maksudnya adalah melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efisien (Judith A. Hele ; Kasmir, 2019), Kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Indasari, Jufrizen, dkk., 2020).

Kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Moeheriono, Nabawi, 2020).

Berdasarkan teori para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian dari hasil kerja yang dilakukan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

a. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2016:309) menyebutkan bahwa “pengumpulan data dilakukan dalam kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam dan dokumentasi”. Jenis pengumpulan data yang dilakukan dalam

penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis pengumpulan data ini diharapkan dapat saling melengkapi sehingga informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

1) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan setiap kejadian yang berlangsung dan mencatatnya dengan menggunakan lembar observasi. Metode observasi ini menggunakan pengamatan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi atau perilaku. Peneliti memandang yang diobservasi, apabila peneliti tidak dapat dengan segera memahami makna sesuai kejadian dilokasi, para subjek dapat membantu menjelaskan pemaknaan dalam hal-hal tertentu disusun secara bersama-sama antara peneliti dengan subjek

2) Wawancara

Wawancara menurut sugiyono (2016:194) menyatakan bahwa: wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang responden yang lebih mendalam. Peneliti melakukan teknik wawancara dengan tujuan menggali informasi mendalam dari responden mengenai permainan kartu karakter sebagai modal pembelajaran. Dalam wawancara peneliti bertindak sebagai pewawancara sekaligus sebagai pemimpin dalam proses wawancara tersebut. Sedangkan responden adalah orang yang diwawancarai yang dimintai informasi oleh peneliti

3) Dokumentasi

Menurut sugiyono (2016:329) menyebutkan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dari penelitian kuantitatif

b. Teknik analisis data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Aktivitas dalam analisis data sebagai berikut: data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing (verifikasi).

Komponen-komponen analisis data dan modal interaktif dijalankan sebagai berikut:

1) Pengumpulan data

Dalam analisis modal pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan menajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

2) Reduksi data

Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung dan diteruskan pada waktu pengumpulan data dengan demikian reduksi data dimulai sejak Pengumpulan data Penyajian Data Reduksi Data Kesimpulan / Penarikan peneliti memfokuskan wilayah penelitian. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok.

3) Penyajian data

Penyajian data yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis jaringan kerja keterkaitan kegiatan. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.

4) Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti

dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.

c. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif. Moleong (2017:324) Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transfeability*, *dependability*, dan *confirmability*. Sugiyono (2018:270) Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Teknik Triangulasi digunakan untuk melakukan uji kredibilitas, uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan

a) Triangulasi Wilian Wiersa, mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi tehnik pengumpulan data, dan waktu, Sugiyono (2017:273) yaitu sebagai berikut: - Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data. - Triangulasi Tehnik, Triangulasi ini

menguji kredibilitas dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan tehnik yang berbeda. Sugiyono (2016:274), maka peneliti melakukan diskusi untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena dari sudut pandang yang berbeda. Misalnya data diperoleh dari wawancara, kemudian dicek dengan observasi atau dokumentasi, tehnik ini memastikan untuk mendapatkan data yang dianggap benar. - Triangulasi Waktu, data yang dikumpulkan dengan tehnik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau tehnik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

b) Menggunakan Bahan Referensi, yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

2) Uji *dependability* atau penelitian yang dapat dipercaya, penelitian yang *dependability* atau *reliability* adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula

3) Uji *Confirmability*, penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati lebih banyak orang, penelitian kualitatif uji *Confirmability* berarti menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan, apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *Confirmability*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam diskusi tentang lingkungan kerja, pertanyaan pertama menurut pandangan Anda adalah apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Dari berbagai tanggapan informan dalam wawancara dan FGD, peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan hal-hal yang ada di sekitar tempat kita bekerja, yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017:26) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pertanyaan kedua adalah bagaimana menggambarkan keadaan lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Cinangka. Dari jawaban para informan, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kelurahan Cinangka cukup baik. Hal ini terlihat dari sarana dan prasarana serta fasilitas yang memadai, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja maupun dengan atasan. Namun, kekompakan tim perlu ditingkatkan lagi untuk menjaga keharmonisan hubungan karyawan. Sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis dapat mendukung kegiatan kerja yang efektif, efisien, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan.

Pada pembahasan ketiga mengenai , seperti apa karakteristik lingkungan kerja yang ideal, Di sini peneliti menyimpulkan Fasilitas yang lengkap dan memadai, serta hubungan antar pegawai yang baik, membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Pada pembahasan keempat mengenai apakah fasilitas kerja itu, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa Fasilitas kerja meliputi perabotan seperti bangku, kursi, komputer, atribut kantor, ATK, penerangan, dan AC. Fasilitas yang lengkap dan memadai membantu memperlancar dan mempermudah kegiatan kerja.

Pada pembahasan kelima mengenai apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kegiatan kerja, Di sini peneliti menyimpulkan fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kegiatan kerja. Fasilitas kerja yang baik dan lengkap dapat membantu memperlancar dan mempermudah suatu kegiatan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan

efisien namun dalam hal kebersihan memang harus ditingkatkan.

Pada pembahasan keenam mengenai bagaimana dinamika hubungan antar pegawai dengan atasan di Kantor Kelurahan Cinangka, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa Hubungan antar pegawai dengan atasan di Kantor Kelurahan Cinangka cukup baik. Pimpinan mengadakan kegiatan seperti, briefing sebelum kegiatan dan perlu peningkatan evaluasi. Hubungan yang harmonis memungkinkan pekerja bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pada pembahasan ketujuh mengenai bagaimana strategi apa yang diterapkan untuk membangun keharmonisan di antara sesama pegawai, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa Strategi membangun keharmonisan antara sesama pegawai meliputi makan siang bersama, briefing bersama, dan evaluasi bersama. Pimpinan yang bersahabat dan ramah serta budaya kerja yang saling membantu dan menutupi kekurangan juga membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pada pembahasan kedelapan mengenai bagaimana mengartikan istilah kinerja dalam konteks pekerjaan, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja pegawai dianggap baik jika melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi, baik secara personal maupun tim. Kinerja yang baik juga ditandai dengan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan, keramahan, dan kecepatan dalam melayani.

Pada pembahasan kesembilan mengenai bagaimana gambaran kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Cinangka, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor kelurahan Cinangka digambarkan cukup baik. Kita selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pada pembahasan kesepuluh mengenai apa ciri-ciri kinerja yang dianggap baik, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri kinerja yang dianggap baik adalah memenuhi ekspektasi, tidak ada komplain, dan tugas-tugas terpenuhi.

Pada pembahasan kesebelas mengenai, bagaimana cara yang pemimpin ambil untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa cara meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara menetapkan target untuk setiap tupoksi,

memastikan target tersebut mendekati pencapaian maksimal, serta melakukan komunikasi rutin dan memberikan kesempatan diskusi. Pimpinan yang bersahabat dan ramah serta kekompakan antar pegawai yang kuat juga membantu meningkatkan kinerja.

Pada pembahasan keduabelas mengenai , sejauh mana pengaruh antara lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai, Di sini peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Fasilitas yang lengkap dan memadai, serta hubungan antar pegawai yang baik, membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pimpinan yang bersahabat dan ramah serta budaya kerja yang saling membantu dan menutupi kekurangan juga mempengaruhi kinerja

Dari pembahasan diatas peneliti menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai, dimana manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksihinggaan lingkungan kerja dapat berakibat buruk dalam jangka panjang, karena keadaan lingkungan yang kurang baik dapat memerlukan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat membuat para karyawan merasa betah dan nyaman bekerja, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan, Penelitian ini menganalisis lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Cinangka, yang mencakup aspek fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi fasilitas seperti pencahayaan, ventilasi, dan peralatan kerja, sedangkan lingkungan non-fisik berkaitan dengan hubungan antar pegawai dan suasana kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kantor tersebut memiliki cukup fasilitas yang mendukung kinerja pegawai, seperti ruang kerja, perangkat teknologi yang memadai, namun kurang di dukungan kebersihan dan kenyamanan ruangan.

Dari hasil wawancara maupun FGD dapat diketahui seberapa efektif analisis Lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Cinangka yang harus ditingkatkan setiap tahunnya, baik dari segi sarana dan prasarana maupun fasilitas yang disediakan seperti halnya kebersihan dan kerapian yang perlu ditingkatkan. Hubungan antar pegawai di lingkungan tersebut cukup terjaga dengan baik. Kinerja pegawai di Kelurahan Cinangka secara umum cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

Kinerja yang baik adalah ketika seseorang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai prosedur, patuh pada atasan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Pimpinan dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan bimbingan, motivasi, dan menjaga hubungan baik dengan bawahan. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak langsung maupun tidak langsung pada kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [2] Arif Yusuf Hamali. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [3] Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania.
- [4] Azhar Muhammad Nurdin, Rusindiyanto Jounil Aidil Saifudin, Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi Vol 1 No. 6 Hal 37-48. Tahun (2020) E-Issn: 2721-4079
- [5] Bintoro Dan Daryanto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [6] Devi Oktaviani,(2021) Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang. Other Thesis, Universitas Pamulang.
- [7] Economic Accounting Management And Business, Vol. 4, No. 1. Tahun (2021) E-Issn
- [8] Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [9] Heseziduhu Lase, Yamolala Zega. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kualitatif. Jurnal Akuntansi,

- Manajemen Dan Ekonomi (Jamane), Vol. 1 No. 1 No. 2.
- [10] [Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jj_sdm/Article/View/3017](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jj_sdm/Article/View/3017)
- [11] [Http://Repository.Unpam.Ac.Id/Id/Eprint/7013](http://Repository.Unpam.Ac.Id/Id/Eprint/7013)
- [12] [Https://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/19108/](https://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/19108/)
- [13] Ita Kusumastuti, Novita Kurniawati, Deni Loka Satria, Dwi Wicaksono. (2019). Analisis Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, Vol. 3 No. 1 Hal 43-52.
- [14] Kasmir. (2019). Tujuan Penilaian Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1 Hal 37-45.
- [15] Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis Islam (Sosebi)*, 2(1), 29-52.
- [16] Muslimawati, S., Suud, M., & Wikaningtyas, S. U. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Purworejo (Doctoral Dissertation, Stie Widya Wiwaha).
- [17] Prasadja Ricardanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [18] Prima Fithri, *Jurnal Sains Dan Teknologi Industri*, Vol 12, No.2 Hal 93-99, Tahun (2015), E- Issn 2721- 2041
- [19] Ramdan Dan Sufyani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [20] Risda Ayu Batari. (2021) *Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentral Utama Mandiri Bogor*, Universitas Pamulang
- [21] Sari. (2017). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Jurnal Of Law And Management*, Vol. 59 Hal 1337-1358.
- [22] Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [23] Sedarmayanti. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1 Hal 28-35.
- [24] Siti Nur Syafiaah (2022) Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kedai Roti Nogat Pasar Modern Bsd Tangerang Selatan , Universitas Pamulang.
- [25] Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2021). Monitoring Kineja Dosen: Manfaat Dan Dampaknya Terhadap Perguruan Tinggi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(4), 816-822.
- [26] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- [27] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- [28] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- [29] Tarwijo. Moh. Sutoro, Mukrodi, *Scientific Journal Of Reflection*
- [30] Veithzak Rivai Zainal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [31] Tiara Amelia Putri, . (2023) Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Setu Tangerang Selatan. Other Thesis, Universitas Pamulang.