

PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KAPUAS BARAT

Ria Santika¹, M. Uhaib As'ad², A. Nikharawi Hamdie³

¹Ilmu Administrasi Publik, 63201,Fisip,Uniska,16120105

²Ilmu Administrasi Publik, 63201,Fisip,Uniska,1106036001

³Ilmu Administrasi Publik,63201,Fisip,Uniska,1105026401

riasantiika@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dalam Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan mengetahui upaya apa saja untuk mengatasi hambatan dalam Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan ditentukan dengan menggunakan teknik deep interview. Dengan menggunakan analisis data melalui reduksi data dengan merangkum, memilih hal-hal yang penting sehingga dengan mereduksi data akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat kurang baik. Karena peran lingkungan kerja di kantor tersebut memberi pengaruh negatif terhadap kinerja pegawainya. Ada banyak hal yang menjadi hambatan seperti perlengkapan kerja yang kurang memadai, pelayanan kepada pegawai yang kurang diperhatikan dan kondisi kerja yang kurang nyaman, sehingga hal itu membuat motivasi dan kualitas kinerja pegawainya menjadi kurang baik. Sebab lingkungan kerja yang kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik juga.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Role of the Work Environment in Improving Employee Performance, find out what are the obstacles in the Role of Work Environment in Improving Employee Performance and find out what efforts are to overcome obstacles in the Role of Work Environment in Improving Employee Performance in the Kapuas Barat District Office. This research method uses a qualitative approach to the type of descriptive qualitative research. Data collection methods through in-depth interviews, observation, and documentation. Informants were determined using deep interview techniques. By using data analysis through data reduction by summarizing, choosing things that are important so that reducing data will facilitate researchers in conducting this research. The results of this study indicate that the Role of the Work Environment in Improving Employee Performance at the Kapuas Barat District Office is not good. Because the role of the work environment in the office has a negative influence on the performance of its employees. There are many things that become obstacles such as inadequate work equipment, services to employees who are less attention and less comfortable working conditions, so that it makes motivation and the quality of employee performance is not good. Because a poor working environment will result in poor employee performance as well.

Keywords: Work Environment and Employee Performance

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja pegawai dan agar tujuan organisasi dapat tercapai, organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai yang pada akhirnya akan mempunyai kinerja yang baik.

Seperti yang terlihat di Kantor Kecamatan Kapuas Barat, jika dilihat dari kondisi fisik lingkungan kerjanya Kantor Kecamatan Kapuas Barat memang masih memiliki beberapa kekurangan yang membuat ketidaknyamanan untuk para pegawainya dan masyarakat. Contohnya kondisi gedung bangunan yang kurang baik dan fasilitas penunjang kerja yang masih kurang memadai.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik meneliti dengan judul “ Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat ”. Permasalahan dalam penelitian ini antara lain (a). Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat? (b). Apa saja yang menjadi hambatan dalam peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat ? (c). Upaya apa saja untuk mengatasi hambatan dalam peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat ?

Tujuan penelitian ini antara lain untuk : (a). Mengetahui peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat. (b). Mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dalam peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat. (c). Mengetahui upaya apa saja untuk mengatasi hambatan dalam peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat.

2. Tinjauan Pustaka

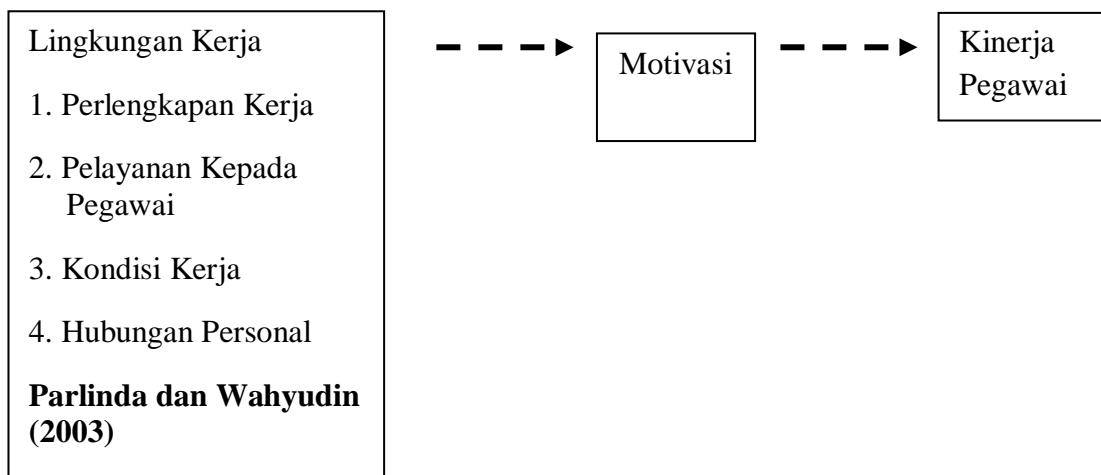
2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana, (2005:15) “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari” Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Komarudin, (2010:87) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikolog dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai/karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2.2. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja (performance) diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (Milkovich dan Boudreau dalam Wahyuningsih, 2003:46). Selanjutnya menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesimpulan yang dapat diambil, bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi itu, dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Berpikir



Jadi, $\text{---} \rightarrow$ variabel yang tidak dianalisis

Keterangan :Dari kerangka berpikir diatas dapat kita lihat bahwa lingkungan kerja merupakan variabel satu. Dan dapat dijelaskan juga bahwa lingkungan kerja merupakan variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang memiliki perlengkapan kerja yang baik, pelayanan kepada pegawai yang baik, kondisi kerja yang baik, dan hubungan personal yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap motivasi dan kinerja pegawainya. Begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerjanya memiliki perlengkapan kerja yang kurang memadai, pelayanan kepada pegawai yang tidak diperhatikan, kondisi kerja yang tidak nyaman, dan hubungan personal antar pegawai yang kurang kondusif akan membuat motivasi dan kualitas kinerja pegawainya tidak baik. Karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan objek lokasi penelitian penulis adalah Kantor Kecamatan Kapuas Barat yang beralamatkan Jl. PANGKALIMA KAPANG No. 12 kode pos 73552 Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah.

Data primer diperoleh dari hasil wawancara mendalam (deep interview) yang dilakukan kepada pegawai di kantor Kecamatan Kapuas Barat. Data sekunder diperoleh dari arsip-arsip, dokumen-dokumen dan lainnya. Informan dalam penelitian ini yang berjumlah 5 informan (5 orang pegawai) yang diambil dari 15 pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat, yaitu : 2 orang pegawai kepala subbagian, dan 3 orang staf pegawai yang dilaksanakan dikantor Kecamatan Kapuas Barat. Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam metode pengumpulan data ini peneliti menggunakan wawancara mendalam (deep interview), observasi dan dokumentasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat

Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin (2003) yaitu : Perlengkapan Kerja, Pelayanan Kepada Pegawai, Kondisi Kerja, dan Hubungan Personal.

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

- Perlengkapan Kerja

Perlengkapan Kerja menurut Parlinda dan Wahyudin (2003) adalah sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, internet, lemari arsip, kursi, meja dan lain-lain merupakan faktor yang penting dalam menunjang aktivitas sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap lima (5) informan selaku pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat dapat disimpulkan bahwa : Perlengkapan kerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat sudah memadai hanya saja kurang dilengkapi, jika peralatan penunjang seperti jaringan internet (wifi) dipasang dikantor tersebut, perabotan kantor dan mesin kantor dilengkapi, mungkin akan sangat membantu para pegawainya dalam menjalankan tugasnya karena memang perlengkapan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

- Pelayanan Pada Pegawai

Pelayanan pada pegawai menurut Parlinda dan Wahyudin (2003) meliputi tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi pegawai, air, kamar mandi, closet yang merupakan sarana penunjang dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai merasa kebutuhan-kebutuhan alamiah bisa di penuhi oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap lima (5) informan selaku pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat dapat disimpulkan bahwa : Pelayanan kepada pegawai belum sepenuhnya dipenuhi dikantor ini, kondisi fisik kantor yang belum direnovasi menjadi salah satu kendalanya, jangankan penyediaan tempat ibadah, kamar mandi dan lain sebagainya, untuk penyediaan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja saja masih kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang seperti ini tentu memiliki kendala tersendiri bagi para pegawainya.

- Kondisi Kerja

Kondisi Kerja menurut Parlinda dan Wahyudin adalah segala sesuatu yang berada di instansi yang berbentuk fisik misalnya suhu, penerangan, ventilasi udara untuk kenyamanan pegawai dalam beraktifitas.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap lima (5) informan selaku pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat dapat disimpulkan bahwa : Kondisi kerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat terutama untuk kantornya butuh direnovasi. Bagian atap, lantai, ruang kantor, toilet, bahkan seluruh bagian kantor sangat butuh direhab kembali. Kantor harus menjadi tempat yang nyaman untuk para pegawainya, karena kondisi kerja yang nyaman dapat menumbuhkan semangat kerja untuk para pegawainya.

- **Hubungan Personal**

Hubungan Personal menurut Parlinda dan Wahyudin (2003) meliputi kerja sama antara atasan dan bawahan, serta hubungan antara sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap lima (5) informan selaku pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat dapat disimpulkan bahwa : Hubungan personal di Kantor Kecamatan Kapuas Barat sangat baik. Jika di perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, dan kondisi kerja masih terdapat kekurangan, tetapi tidak dengan hubungan personal antar pegawainya. Mereka dapat berteman dengan baik, bekerja sama dengan baik dan rukun saling membantu dalam pekerjaannya.

Hambatan Peran Lingkungan Kerja Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun lingkungan kerja juga memiliki beberapa hambatan. Seperti di kantor Kecamatan Kapuas Barat terdapat beberapa hambatan seperti saat hari hujan kondisi atap yang bocor sangat mengganggu para pegawainya saat bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan 5 informan selaku pegawai di kantor Kecamatan Kapuas Barat.

Jadi dapat disimpulkan yang menjadi hambatan bagi para pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat adalah kondisi fisik kantornya yang sudah tua dan butuh untuk direhab kembali. Karena kondisi fisik kantor yang sudah tua, membuat lingkungan kerja bagi para pegawainya sedikit terganggu dan menjadi hambatan bagi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Lingkungan Kerja Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat

Dalam suatu lingkungan kerja tentu akan ada hambatan atau masalah yang terjadi. Hambatan-hambatan itu tentu sedikit banyak akan mempengaruhi kualitas kinerja para pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Jadi upaya untuk mengatasi hambatan lingkungan kerja di kantor Kecamatan Kapuas Barat adalah perlu dilakukannya pengerenovasian kembali untuk kantornya, atap yang bolong, kayu lantai yang rapuh, bagian-bagian kantor yang rusak perlu direhab kembali, kemudian untuk pengadaan alat kerja sebaiknya dilengkapi, mesin kerja, internet, kursi dan meja yang sudah rusak harap diganti dan dilengkapi, untuk fasilitas penunjang bagi para pegawainya harap lebih diperhatikan karena hal tersebut sangat berpengaruh bagi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengrehaban kembali, dilengkapinya alat perlengkapan kerja, dan lebih diperhatikannya fasilitas penunjang bagi para pegawai dapat menjadi upaya untuk mengatasi beberapa hambatan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari pembahasan bab-bab sebelumnya mengenai Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat, maka dapat disimpulkan bahwa Peran Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat kurang baik, hal itu dapat dilihat dari kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk indikator seperti perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai dan kondisi kerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat kurang baik atau kurang dilengkapi fasilitasnya. Namun untuk hubungan personal antar karyawan sudah sangat baik.
2. Hambatan bagi para pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat adalah kondisi fisik kantornya yang sudah tua dan perlengkapan kerjanya yang kurang dilengkapi.
3. Upaya untuk mengatasi hambatan kerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat adalah harus dilakukan pengerenovasian kembali, perehapan kembali bagian-bagian kantor yang rusak dan dilengkapi alat perlengkapan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1.) Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- 2.) Moleong, Lexy J. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdayakarya.
- 3.) Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- 4.) Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 5.) Peraturan Perundang-undangan UU Nomor 67 Tahun 2016
- 6.) Budianto, Aji T. dan Amelia Kartini. 2015. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*”. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- 7.) Nurudin, Ahmad F. 2017. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya*”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No.1 Maret 2017.
- 8.) Hanafi, Bayu D. dan Corry Yohana. 2017. “*Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No.1 Maret 2017.
- 9.) Fachreza. Said M., dan M. Shabri A. M. 2018. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*”. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 2, No.1, Januari 2018.
- 10.) Supriyanto, Heri. dan Moch D. Mukzam. 2018. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.1 Mei 2018.
- 11.) Nuryasin, Ilham. Mochammad A M., dan Ika R. 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB0 Vol.41 No.1 Desember 2016.

- 12.) Laela, Siti. dan Sardi S. 2018. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan Gunung Puteri”*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan.
- 13.) Amalia, Syarah. dan Mahendra F. 2016. *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”*. Jurnal Computech dan Bisnis, Vol. 10, No 2, Desember 2016, 199-127 ISSN 2442-4943.
- 14.) Wijaya, Hendry. 2017. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)”*. Jurnal Ecoment Global, Vol. 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017. ISSN : 2540-816X.