

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR UNIT
PELAKSANA TEKNIS (UPT) DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KECAMATAN TANJUNG SAKTI PASEMAH ULU MANA ULU (PUMU)
KABUPATEN LAHAT**

**Marko Ipiyanto,SE,MM.
Dosen STIE Lembah Dempo
marko @yahoo.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja di kantor uptd pendidikan dan kebudayaan kecamatan tanjung sakti pumu kabuapaten lahat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden yang merupakan 26 pegawai kantor uptd dan 4 guru yang sering berurusan dengan kantor uptd, serta data observasi langsung dari objek penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (buku-buku dan literatur yang relevan) dan data internal instansi. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari ,1) lingkungan kerja fisik, 2) lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan uraian dan paparan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas lingkungan kerja diperoleh 2 aspek meliputi, 1) lingkungan kerja fisik, 2) lingkungan kerja non fisik, dapat dilihat bahwa persentase jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju adalah sebesar 66% angka tersebut masuk pada kategori cukup baik, namun di harapkan bahwa agar kantor UPTD pendidikan dan kebudayaan kecamatan tanjung sakti pumu dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja pada faktor sarana dan prasarana dan keamanan karena berdasarkan tanggapan responden kedua hal tersebut masuk pada kategori kurang baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kantor UPTD

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu Sumber Daya yang paling menentukan sukses terlaksananya sistem Pemerintahan. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan kegiatan disuatu satuan kerja sangatlah dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Hal ini disebabkan oleh Sumber Daya Manusia adalah sumber yang potensial yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menggerakkan jalannya roda Pemerintahan. Oleh karena itu, Pemerintah dituntut untuk

mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki dengan baik demi keberlangsungan hidup Pegawaiinya dan terlaksananya sistem Administrasi Pemerintahan dan kinerja Pegawai secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi adalah kinerja pegawaiinya. Menurut “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 1 Butir (2) yang menjelaskan bahwa, “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah

pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-Undangan”, (slideshare.net, 2015, [http://www.slideshare.net/mobile/iceuAdinata/uu nomor-5tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara-asn](http://www.slideshare.net/mobile/iceuAdinata/uu-nomor-5tahun-2014-tentang-aparatur-sipil-negara-asn)). Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri atau Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Warga Negara Indonesia yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang, telah memenuhi persyaratan yang berlaku sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang-undang. Dengan demikian diharapkan agar Pegawai Negeri Sipil dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan cara bekerja secara optimal Hampir pada semua bidang menuntut pegawai untuk selalu meningkatkan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Untuk mendukung jalannya sistem kerja yang baik pada satuan kerja pemerintahan dibutuhkan adanya lingkungan kerja yang efektif sehingga sistem tersebut dapat terlaksana dengan maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti disebutkan diatas untuk mencapai efektifitas kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Maka setiap Instansi Pemerintahan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sebaik mungkin, sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi Pegawai untuk Kinerja Pegawai. Maka dari itu suatu Organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada diri setiap

pegawainya. Sebab apabila suatu organisasi yang pegawainya mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu Pimpinan mempunyai tugas dan tanggung jawab bagaimana usaha dan caranya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan keinginan organisasi demi tercapainya tujuan bersama yaitu kemajuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja Pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Kantor UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti PUMU Kabupaten Lahat adalah lembaga yang melaksanakan kebijakan Pemerintah Kabupaten Lahat dalam bidang pendidikan dan merupakan perpanjangan tangan Dinas Pendidikan Lahat dalam mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam pendidikan di kecamatan Tanjung Sakti PUMU. UPTD Pendidikan sebagai pelaksana

program penyelenggaraan pendidikan di tingkat Kecamatan merupakan Pembina, pengembang, pemantau, penilai koordinator dan penasihat penyelenggara Pendidikan di tingkat Sekolah baik pendidikan Formal maupun Nonformal dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Lahat. Aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawainya adalah pelayanan di bidang Pendidikan, sehingga citra Birokrasi secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja dari semua pegawainya. Sekolah-sekolah yang ada di Kecamatan Tanjung Sakti PUMU yang masih dalam tahap berkembang sangat membutuhkan Aparatur Pelayanan yang Professional. Kantor UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung sakti PUMU memiliki pegawai 26 orang .

Dari observasi sementara penulis menemukan beberapa masalah lingkungan kerja di kantor UPT yaitu, tingkat keamanan yang kurang, suara bising, dan kualitas udara yang kurang baik. Padahal kondisi atau keadaan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah Instansi. Maka berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja pada Pegawai di Kantor UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti PUMU Kabupaten Lahat”.

2.TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan

kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama, lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sunyoto (Dikutip dalam Misrani, 2015:413), ”pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain”. Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja :

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Setiap instansi tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (Dikutip dalam Misrani, 2015:413) Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan.

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan

hubungan sebagai kelompok . hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu :

a. Kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seseorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang di perlukan oleh karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik.

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pulan dilakukan tindakan dan bahkan

mempercepat pengambilan keputusan.

a. Kondisi / sarana dan prasarana yang baik.

Sarana dan prasarana yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang di perlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

b. Sistem pengupahan yang jelas.

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berupa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja.

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan di tuntut untuk menjalankan

aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan.

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini seringkali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian . untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam udaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari, jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara.

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama ruanganruangan yang di anggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6.Keamanan.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Dikutip dalam Yacinda, 2014:3), “jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 garis besar yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik”. Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), “lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum (seperti Rumah, Kantor, Pabrik, Sekolah, Kota, Sistem Jalan Raya, dan lain-lain).

Sedangkan lingkungan kerja non fisik Menurut Mangkunegara (Dikutip dalam Misrani, 2015:417) adalah terdiri dari :

a. Faktor Lingkungan Sosial.

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, kesejahteraan dan lainnya.

b. Faktor Status Sosial.

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor Hubungan kerja dalam organisasi/perusahaan.

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor Sistem Informasi.

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan kerja maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

Menurut Robbins (Dikutip dalam Misrani, 2015:416) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu Suhu.

Adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suarasuara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan Bekerja

pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai.

Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Sedarmayanti, (2011:101), “juga menambahkan Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah tata ruang kantor. Tata ruang kantor diartikan sebagai penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa, dan bebas untuk bergerak, guna mencapai efisiensi bekerja”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah, penelitian deskriptif kualitatif tunjukkan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, berkaitan antara kegiatan. Satu-satunya perlakuan yang diberikan adalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sukmadinata,2011:73).

Kantor UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Desa Simpang 3

PUMU Kecamatan Tanjung Sakti
PUMU Kabupaten Lahat

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di kemudian yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang mempunyai yang mempunyai kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:105). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai aparat Kantor UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti PUMU, guru TK dua putri, dan guru SDN 1 Tanjung Sakti PUMU, dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Semua dari populasi Dalam penelitian ini dijadikan sebagai Sampel Informan.

Jenis Data

Data Primer

Data primer adalah data yang penulis kumpulkan sendiri langsung dari objek penelitian. Pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan instrumen sebagai berikut :

1. Metode angket (kuisisioner) yaitu pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden.
2. Metode observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh diluar objek penelitian berupa teori-teori yang diperoleh selama di bangku kuliah serta media-media berupa media cetak, Media elektronik dengan buku-buku literatur yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti PUMU didirikan pada tanggal 23 januari 2007, setelah pemekaran daerah kecamatan Tanjung Sakti menjadi Tanjung Sakti PUMU dan Tanjung Sakti PUMI. UPTD Pendidikan merupakan perpanjangan tangan dari Dinas Pendidikan Lahat untuk melaksanakan segala urusan administrasi guru dan pegawai tenaga kependidikan yang ada di Kecamatan Tanjung Sakti PUMU.

Data yang menjadi responden Dalam penelitian ini adalah 30 orang yang ditemui selama masa penelitian serta layak untuk dianalisa. Berdasarkan kuesioner tersebut dapat di Identifikasi karakteristik responden Dalam penelitian ini berdasarkan empat karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Tanggapan Responden terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26), “lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”, untuk lebih jelas nya di tunjukan pada di bawah ini :

8 responden atau 27% menyatakan sangat setuju bahwa Kondisi/Sarana dan Prasarana yang disediakan kantor sudah cukup lengkap dan memadai. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 20%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu 3 orang atau 10%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang atau 37%,

dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 47% masuk pada kategori kurang baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator kondisi/sarana dan prasarana dinilai kurang baik.

6 responden atau 20% menyatakan sangat setuju bahwa Ukuran ruang kerja yang disediakan kantor cukup luas. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu 5 orang atau 17%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%.

Sementara itu salah satu responden yang menjawab tidak setuju mengemukakan alasannya sebagaimana dapat terlihat dari hasil wawancara berikut ini :

menunjukkan 5 responden atau 17% menyatakan sangat setuju bahwa Desain ruangan memberikan privasi dalam melakukan aktifitas kerja. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 27%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu 6 orang atau 20%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 33%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 3%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 43% masuk pada kategori kurang baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator pengaturan ruang kerja dinilai kurang baik.

Diatas menunjukkan 10 responden atau 33% menyatakan sangat setuju bahwa penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai. Pernyataan

itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu 0, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 7%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 10%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 93% masuk pada kategori baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator mutu udara Lingkungan Kerja Kantor UPTD dinilai baik.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 83% masuk pada kategori baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator sirkulasi udara dilingkungan Kerja Kantor UPTD dinilai baik.

Dari hasil kuesioner dan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara dilingkungan kantor UPTD Kecamatan Tanjung Sakti pumu, dikategorikan baik. Diatas menunjukkan 7 responden atau 23% menyatakan sangat setuju bahwa Tidak ada suara bising yang mengganggu dalam aktifitas kerja. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 27%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu adalah 6 orang atau 20%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 30%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0.

Dari hasil kuesioner dan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa suara bising dilingkungan kantor UPTD Kecamatan Tanjung Sakti pumu, dikategorikan kurang baik..

1 responden atau 3% menyatakan sangat setuju bahwa Keamanan dilingkungan kantor cukup baik dan terjaga. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 20%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu adalah 1 orang atau 3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang atau 57%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 17%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 23% masuk pada kategori tidak baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator keamanan dilingkungan Kerja Kantor UPTD dinilai tidak baik.

Diatas menunjukkan 6 responden atau 20% menyatakan sangat setuju bahwa Dekorasi kantor menambah semangat aktifitas kerja. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau 13%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu adalah 5 orang atau 17%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang atau 37%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13%. jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 4 orang, kedua jawaban tersebut dijumlahkan frekuensinya untuk melihat tingkat kualitas kategori jawaban, jika di jumlahkan ($6+4= 10$), maka jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju jika Dekorasi kantor menambah semangat aktifitas kerja sebanyak 10 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 33% masuk pada kategori tidak baik. Oleh karena itu

hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator dekorasi dilingkungan Kerja Kantor UPTD dinilai tidak baik.

diatas jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 19 orang, kedua jawaban tersebut dijumlahkan frekuensinya untuk melihat tingkat kualitas kategori jawaban, jika di jumlahkan ($8+19= 27$), maka jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju jika Tata warna ditempat kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktifitas kerja sebanyak 10 orang.

Diatas menunjukkan 5 responden atau 17% menyatakan sangat setuju bahwa Musik ditempat kerja tidak mengganggu aktifitas kerja. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 20%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu adalah 1 orang atau 3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang atau 47%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 37% masuk pada kategori tidak baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator musik dilingkungan Kerja Kantor UPTD dinilai tidak baik.

Dari hasil kuesioner dan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar pegawai dilingkungan kantor UPTD Kecamatan Tanjung Sakti pumu, dikategorikan cukup baik.

jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 16 orang, kedua

jawaban tersebut dijumlahkan frekuensinya untuk melihat tingkat kualitas kategori jawaban, jika di jumlahkan ($11+16= 27$), maka jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju jika Peraturan kerja dikantor memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik adalah sebanyak 27 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 90% masuk pada kategori baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator peraturan Kerja Kantor UPTD dinilai baik.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 63% masuk pada kategori cukup baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator penyampaian informasi di Kantor UPTD dinilai cukup baik.

Dari hasil kuesioner dan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyampaian informasi di kantor UPTD Kecamatan Tanjung Sakti pumu, dikategorikan cukup baik.

11 responden atau 37% menyatakan sangat setuju bahwa Faktor lingkungan sosial mempengaruhi kinerja. Pernyataan itu didukung oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 43%. Sedangkan responden yang menjawab Ragu-ragu adalah 1 orang atau 3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau 17%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0. diatas jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 9 orang, kedua jawaban tersebut dijumlahkan frekuensinya untuk melihat tingkat kualitas kategori jawaban, jika di jumlahkan ($11+13= 24$), maka jumlah

responden yang menjawab sangat setuju dan setuju jika Faktor lingkungan sosial mempengaruhi kinerja adalah sebanyak 24 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka angka 80% masuk pada kategori baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari indikator faktor status sosial di Kantor UPTD dinilai baik.

Pembahasan.

Lingkungan kerja fisik

Maka lingkungan kerja fisik yang yang meliputi, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, penerangan, suhu udara, mutu udara, dan sirkulasi udara dan tata warna dilingkungan kantor uptd pendidikan dan kebudayaan tanjung sakti pumu dapat dinilai sudah baik. Sedangkan kondisi sarana dan prasarana , ketersediaan privasi pegawai, minimalisir tingkat gangguan suara bising, dan keamanan masih harus ditingkatkan.

Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (dikutip dalam Yacinda, 2014:3) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Dari pengertian diatas lingkungan kerja non fisik itu berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan kerja haruslah berjalan baik, agar tidak mengganggu jalannya aktifitas kerja.

Seterusnya masih Berdasarkan hasil penelitian terhadap beberapa responden yang ada di kantor UPTD Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti PUMU, lingkungan kerja fisik bila dilihat dari

sistem informasi di kantor UPTD bisa dinilai cukup baik, walaupun masih ada keluhan dari pegawai atau responden yang menyatakan penyampaian informasi dari pusat kerap terganggu oleh sinyal, karena kualitas sinyal di daerah sekitar kantor kurang baik. Sedangkan jika dinilai dari segi faktor lingkungan sosial dan faktor status sosial di lingkungan kerja kantor UPTD dinilai sudah baik.

5. PENUTUP

Simpulan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas lingkungan kerja yang diperoleh dari dua aspek yaitu lingkungan 1) lingkungan kerja fisik 2) lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari 18 pernyataan yang bersumber dari kuesioner penelitian diperoleh bahwa pernyataan baik sebanyak 9, pernyataan cukup baik sebanyak 3, pernyataan kurang baik sebanyak 3, dan pernyataan tidak baik sebanyak 3. Persentase jawaban 30 responden lebih dominan sangat setuju dan setuju. Total jawaban sangat setuju dan setuju adalah 358 dan nilai

total jumlah 18 pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden adalah $540 (18 \times 30)$. Untuk melihat tingkat kategori jawaban maka dilakukan penghitungan sebagai berikut, $(358 : 540) \times 100 = 66\%$. Persentase sebesar 66% dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja di kantor UPTD dinilai cukup baik.

Saran

1. Untuk kantor UPTD Kecamatan Tanjung Sakti PUMU diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang masih dinilai kurang baik yang meliputi aspek keamanan, agar dapat ditingkatkan dengan cara mempekerjakan seorang penjaga kantor atau Saptam
2. Sedangkan lingkungan kerja dilihat dari aspek kondisi sarana prasarana, agar dapat ditingkatkan dengan cara menambah beberapa Unit Komputer dan memasang kamera pengawas (CCTV). Karena kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap keoptimalan kerja para pegawai

Praktik. Edisi revisi. Jakarta : Rineka Cipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan*
- Manggiasih, Rut. 2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rsud). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 14, No. 1, Mei 2014: 23 – 34. hal. 25
- Misrani. 2015. Analisis Lingkungan kerja pada Kelurahan Mentaos Kecamatan Banjarbaru Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 1, No 3, November 2015. hal 412