

Analisis Lingkungan Kerja Fisik untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

¹Mustafa Kemal Pasha, ²Budi Rismayadi, ³Wike Pertiwi

Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn19.mustafapasha@mhs.ubpkarawang.ac.id ,

²budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id , ³wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the work environment in the UPTD Balai Pelatihan Kerja and what are the problems in the work environment that affect the improvement of employee performance, and to find problems and solutions that can provide benefits as improvements for its employees. Through a qualitative descriptive method using case studies, field observations, and documents of research activity results. The results of this study indicate that an uncomfortable and ineffective work environment can cause a decrease in employee performance in the UPTD Balai Pelatihan Kerja Transmigration Karawang Regency, which has an impact as evidenced by the results of observations that there are several problems related to the work environment. Based on the results of the qualitative descriptive analysis, it can be concluded that by implementing new policies related to the work environment, employee performance can be improved, because a good and comfortable work environment will create working conditions that can provide employee motivation/enthusiasm to work. A good work environment is expected to increase employee performance which can provide benefits for both the organization and employees.

Keywords: *Work Environment, Work Performance, UPTD Job Training Center*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja yang ada pada UPTD Balai Latihan Kerja dan apa saja permasalahan pada lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat sebagai perbaikan bagi pegawainya. Melalui metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan studi kasus, observasi lapangan, dan dokumen hasil kegiatan penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak efektif dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai UPTD balai Latihan kerja transmigrasi Kabupaten Karawang yang berdampak terbukti dari hasil observasi bahwa ada beberapa masalah terkait lingkungan kerja Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif dapat disimpulkan bahwa dengan memberlakukan kebijakan baru terkait lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi/semangat pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membuat kinerja pegawai menjadi meningkat yang dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun pegawai.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kinerja Kerja, UPTD Balai Latihan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset penting di dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pengelola dalam menjalankan suatu tugas serta tanggung jawab di instansi pemerintahan. Pegawai sebagai sumber daya manusia tentunya juga sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena di dalam pelaksanaannya pegawai senantiasa aktif berperan dalam proses perencanaan, pengembangan ide, serta penemuan gagasan-gagasan baru demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan (Mukuan, 2022).

Sedarmayanti (Muhraweni, et al., 2021: 57) mengemukakan maka lingkungan kerja fisik mencakup sementara perspektif yang perlu memedulikan, seperti tempat kerja yang tenang, keadaan lingkungan yang bahagia, temperatur ruangan yang konstan, serta pencerahan yang baik, sebuah lingkungan kerja, warna ruangan. Setiana (2021: 152) mengutarakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi sekitar lokasi kerja dan dapat berdampak terus maupun tidak terus terhadap karyawan/pekerja.

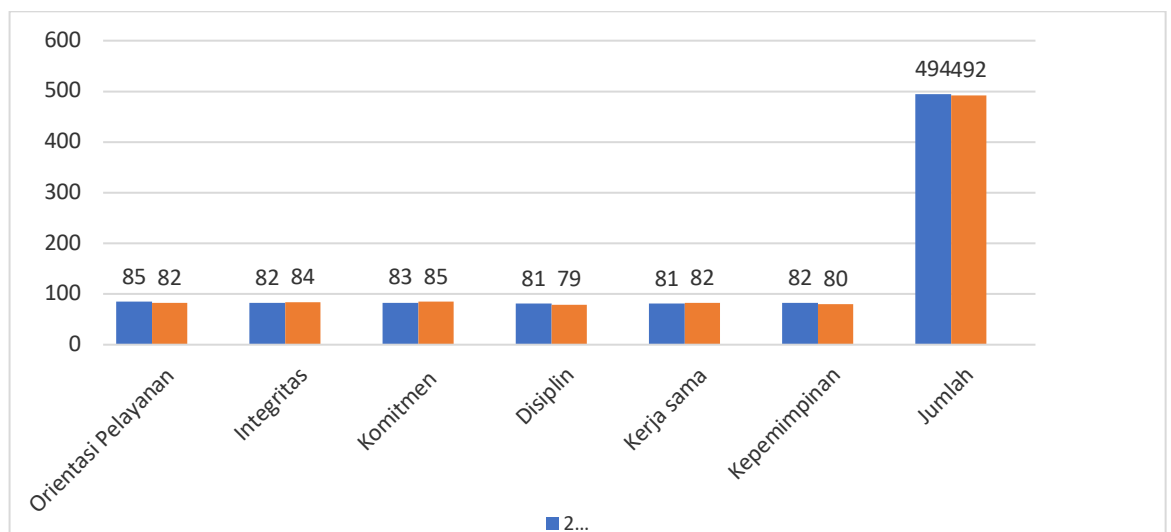
Kantor UPTD balai Latihan kerja Transmigrasi Kabupaten Karawang merupakan organisasi pemerintahan yang selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik dalam merekrut Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya dan dituntut untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusiannya dalam hal ini pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan terjadinya peningkatan kinerja pegawai, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dan sekaligus juga akan menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan potensi yang mereka miliki.

Setiap instansi mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang dibutuhkannya. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan atau instansi harus dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus kinerja pegawai yang baik. Jika, tidak kinerja yang buruk tersebut akan mempengaruhi perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Simamora dalam (Sitanggang, 2021) menyatakan Masalah yang ditimbulkan oleh kinerja akan sangat mempengaruhi bagi perusahaan secara langsung.

Pengembangan berupa peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai, kemampuan dalam mengelola teknologi, kemajuan berpikir yang mampu memberikan perubahan kinerja yang lebih baik. Sesuai Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang integritas, profesional, melayani dan sejahtera. Kinerja Pegawai

Negeri Sipil sering menjadi keluhan berbagai pihak terutama masyarakat sebagai penerima layanan, pelayanan yang lambat, kehadiran Pegawai di tempat kerja yang tidak tepat, tidak taat terhadap jam pulang kerja merupakan beberapa masalah tersebut mengakibatkan masyarakat secara umum selalu menganggap bahwa Pegawai Memiliki kinerja yang rendah.

Gambar 1. Grafik Perbandingan Data Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Karawang tahun 2022-2023



Berdasarkan hasil grafik di atas merupakan hasil dari Tingkat penilaian kinerja Pegawai yang dilakukan beberapa unsur penilaian kerja dari tahun 2022-2023. Tenaga Kerja, ditahun 2022 sebesar 82,3 dan pada tahun 2023 sebesar 82 dibandingkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ditetapkan ditahun 2022 sebesar 84,2 masih belum mencapai sasaran target penilaian kinerja ditahun 2023 yang mengakibatkan penurunan kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai ditahun 2022 sebesar 81,5 mengalami penurunan yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Dalam kualitas dan kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Lingkungan kerja Fisik menurut Noventine Natasya Nadapdap, dkk. (2022), ia menegaskan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Hubungan positif yang dimaksud ialah, situasi lingkungan dalam area kerja berdampak pada kinerja karyawan. Lebih lanjut, studi yang dikerjakan oleh Sigalingging dkk. (2019) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mendukung dan mengembangkan kinerja karyawan. Maksud dari lingkungan kerja yang mendukung adalah memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kerjanya. Keadaan sekitar tempat kerja secara fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja

pegawai. Sebaliknya, ketidaknyaman dari lingkungan kerja bisa menurunkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang ada di dalam Kantor UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Karawang masih tergolong kurang memadai, ada beberapa yang perlu diperhatikan seperti fasilitas yang kurang dan rusak. Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Karawang tidak terlepas dari lingkungan kerja fisik yang menjadi modal dalam mempertahankan roda organisasinya.

Tabel 1. Tabel Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Karawang

No	Indikator	Kondisi Baik	Kondisi Kurang Baik
1	Pencahayaan		√
2	Tata Letak / <i>Layout</i>	√	
3	Pewarnaan	√	
4	Suara/Kebisingan		√
5	Sirkulasi udara		√
6	Temperatur/Suhu udara	√	

Sumber: UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang belakangan ini sedikit mengalami kemunduran, kurangnya pencahayaan di beberapa tempat akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat Latihan kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mempengaruhi fisiknya dalam bekerja. Tata letak/*Layout*, pada divisi Bidang Pembinaan Pelatihan dan Penempatan kerja terdapat 8 orang, ruang meja pegawai itu sempit dan terbatas, penempatan peralatan tidak sesuai pada tempatnya, maka menyebabkan tidak adanya pola kerja dan akhirnya banyak dokumen yang hilang, dapat kita lihat di berbagai organisasi tidak sedikit pegawainya bekerja dengan berjalan mondar-mandir dari meja yang satu ke meja yang lain dengan jarak yang berjauhan, ketika menjelang siang hari kebanyakan peserta Balai Latihan kerja tidak nyaman bekerja karena udara panas yang disebabkan pendingin ruangan yang kurang dingin dan memilih untuk beristirahat lebih awal tidak sesuai dengan peraturan. Selain itu, keadaan dalam ruangan kelas yang cukup bising

dikarenakan kantor yang berada dipinggir jalan utama dan beberapa hasil kerja yang kurang memuaskan seperti berkurangnya peralatan kelas yang kurang lengkap dan tidak berjalan efektif.

Menurut Sutrisno (2021: 118) lingkungan kerja merupakan kelengkapan sarana serta prasarana kerja adapun terdapat akan seorang aktivis bahwa memenuhi pekerjaan yang diperoleh mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja itu sendiri diperoleh diperbedakan membentuk 2 yaitu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi. (2024) mengatakan bahwa mempengaruhi hasil kinerja karyawan karena dalam kondisi lingkungan ini perusahaan dan karyawan belum bisa bekerja sama dengan baik karena lingkungan yang kurang maksimal.

Menurut (Muhraweni, 2020: 57) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup sementara perspektif yang perlu memedulikan, seperti tempat kerja yang tenang, keadaan lingkungan yang bahagia, temperatur ruangan yang konstan, serta pencerahan yang baik, sebuah lingkungan kerja, warna ruangan. Setiana (2021: 152) mengutarakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi sekitar lokasi kerja dan dapat berdampak terus maupun tidak terus terhadap karyawan/pekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja yang ada pada UPTD Balai Latihan Kerja dan apa saja permasalahan pada lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat sebagai perbaikan bagi pegawainya.

UPTD Balai Latihan Kerja sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) juga memiliki fungsi ganda. Pertama sebagai Unit Pelaksana Pelatihan bagi pencari kerja dan kedua sebagai Unit Percontohan Pelatihan bagi lembaga pelatihan lain, sebut saja baik pemerintah, swasta maupun perusahaan. Peranan pelatihan kerja sebagai jembatan kebutuhan pasar kerja di satu pihak dengan kemampuan angkatan kerja dan dipihak lain membutuhkan pengelolaan Balai Latihan Kerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu perlu adanya penelitian terbaru mengenai pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas Kerja, selain itu dari permasalahan yang ada maka peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Analisis Lingkungan Kerja Fisik untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang”**

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Manajemen (Hasibuan,2018) manajemen ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan pengerjaan dan studi mengatur, memilah, menggabungkan, membimbing serta SDM untuk mencapai tujuan yang sudah di temukan terlebih dahulu (Firmansyah, 2018:4). Manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya organisasi melalui orang lain untuk mencapai sebuah sasaran atau tujuan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi POLC (*Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*) (Juli Ismanto, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disintesis bahwa manajemen adalah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Budi Rismayadi (2024) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan proses kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sadikin et al., (2020:214) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan *asset* paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, pada dasarnya MSDM menggunakan konsepsi yang sama dengan manajemen umum, namun memiliki pendekatan khusus yang ditujukan spesifik pada pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal apabila pihak organisasi mendukung peningkatan karir para pegawai melalui kompetensi. Pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi berpeluang untuk meningkatkan produktivitas serta semangat pegawai, sehingga hasil kerja mereka lebih berkualitas yang akan memuaskan konsumen (Habibi & Hartini, 2023; Hartini, 2021a; Lazuardi & Hartini, 2022; Robbins et al., 2021).

Berdasarkan Beberapa Definisi di atas maka disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan pegawai melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kerja pegawai agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Kukuh Eska Yanuar dan Suparto (2020) untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, perusahaan hanya perlu melakukan sedikit *improvement* seperti menambah penerangan supaya tempat kerja semakin terang sehingga dapat menambah ketelitian karyawan saat menjalankan tugasnya serta memberikan *reward* atas apa yang telah dicapai oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi, karena pada umumnya pekerja akan terbakar motivasinya jika menerima balas jasa yang sepadan

Menurut Sedarmayanti (2018:26) semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik, semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kristiana dalam (Tiara Dewi, Wike Pertiwi 2022) mengatakan bahwa, lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mardiana dalam Jurnal (Sudaryo et al., 2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika terjadi ketidaksesuaian lingkungan kerja yang dirasakan maka akibatnya dapat dilihat dalam jangka waktu yang lebih panjang. Yang lebih mengkhawatirkan adalah bahwa kondisi lingkungan yang buruk menghabiskan lebih banyak energi dan waktu, dan perencanaan sistem kerja yang efektif tidak mungkin dilakukan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan kinerja yang baik dari pegawai tersebut.

D. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Nasution, 2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira dalam (Nur Ulfah, Budi Rismayadi, Neni Sumarni, 2024) menjelaskan bahwa, Performance atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya. Menurut Sinambela dalam (Wike Pertiwi & Citra Savitri, 2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasilnya.

Berdasarkan penjelasan pengertian-pengertian di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan organisasi.

E. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Rendahnya kinerja karyawan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang diduga karena lingkungan kerja kurang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan serta kedisiplinan yang dimiliki oleh manajemen maupun karyawan di perusahaan dalam menjalankan fungsi suatu pekerjaan itu baik maka akan dapat meningkatkan kinerja. Sumadji dan Suartman (2019), menegaskan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh seseorang dari fungsi suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Putra (2020), kinerja terbagi menjadi tiga dimensi diantaranya:

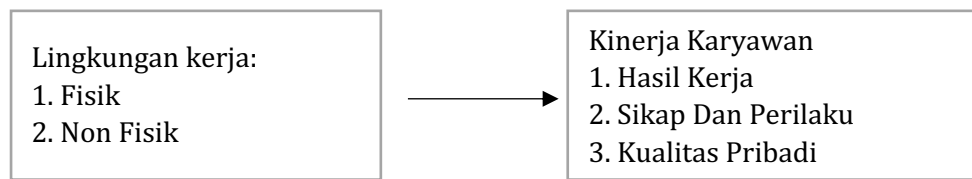
- 1) Hasil kerja yang terdiri dari indikator
 - a. kuantitas hasil kerja dan
 - b. kualitas hasil kerja,
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari indikator
 - a. inisiatif dalam mengembangkan ide-ide dan
 - b. loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan
- 3) Kualitas pribadi yang terdiri dari indikator
 - a. melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja,
 - b. wawasan karyawan mengenai pekerjaan, dan
 - c. menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Rahmawati, dkk., (2018), mengaktakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara tenang, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja akan meningkat. Menurut Sedarmayanti (2019: 21), lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi diantaranya:

- 1) Lingkungan kerja fisik dengan indikator

- a. peralatan kerja,
 - b. suasana kerja.
- 2) Lingkungan kerja non fisik dengan indikator,
- a. hubungan dengan atasan,
 - b. hubungan dengan rekan kerja, dan
- 3) Hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan pada gambar 2.



Gambar 2. Paradigma Penelitian Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan Pada UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

F. Hipotesis Penelitian

Tujuan pustaka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Ada Pengaruh Kinerja karyawan terhadap Lingkungan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan kinerja kerja terhadap karyawan di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2016:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme atau dengan pendekatan secara studi kasus.

Peneliti dalam menentukan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana menurut (Sugiyono, 2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut (Candra Wijaya, 2016:120) triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Jenis triangulasi dalam penelitian ini adalah triangulasi Teknik observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyajian data observasi dan wawancara yang telah dikumpulkan oleh peneliti bahwa permasalahan yang ada pada UPTD Balai Latihan Kerja terkait program lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil berdasarkan observasi lapangan (pengamatan) menurut W. Gulo merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Di Unit pelaksana Daerah Balai Latihan kerja (UPTD BLK) Karawang yang berlokasi di jalan Jl. Surotokunto Km 6 Warung Bambu Karawang Timur Kabupaten Karawang, Kode Pos 41371 Karawang-Indonesia. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil berdasarkan indikator lingkungan kerja yang diambil dari teori (Sedarmayanti, 2017) yang mencakup 12 indikator, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi
Penerangan / Cahaya	Kurang, karena lampu ruangan yang jarang diperhatikan
Temperatur atau SuhuUdara	Kurang, karena suhu udara dari AC kurang dingin. Hal ini disebabkan karena jarangnyanya perawatan pada AC
Kelembapan	Kurang, Ditemukannya jamur pada atap-atap ruangan kantor
Sirkulasi udara	Kurang karena minimnya ventilasi atau penggunaan <i>exhaust fan</i>
Kebisingan & Getaran	Cukup bising, karena letak kantor dipinggir jalan.
Keamanan	Keamanan baik, karena selalu ada pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas keamanan untuk tamu dan dilakukan pengecekan setiap harinya pada kantor

Bau tidak sedap	Kurangnya kepedulian pada kebersihan kamar mandi, yang menimbulkan bau tidak sedap
Tata warna	Kurang, Warna cat pada lingkungan kantor sedikit kusam
Dekorasi	Baik, adanya bingkai-bingkai foto yang tidak berlebihan
Tata Letak/Layout	Kurang, dokumen yang berantakan kurangnya loker pegawai

Sumber: (Data diolah oleh peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai hasil observasi terkait lingkungan kerja pada ruangan UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang tahun 2024 bahwa 10 indikator lingkungan kerja yang masih banyaknya kondisi kurang dan yang memiliki kondisi baik 2 dari 10 indikator. Indikator tersebut ialah keamanan, dekorasi, kebisingan & getaran. Hal ini dilakukan agar UPTD Balai Latihan kerja perlu adanya perbaikan dan di perhatikan lebih baik.

Berdasarkan hasil dari observasi di lapangan terkait dengan penilaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang ada penurunan dari tahun 2022-2023 dan bisa dilihat dari hasil tabel di bawah ini:

Tabel 3. Penilaian Kinerja

Unsur Penilaian Kerja	2022	2023	Target %	Perbandingan	Keterangan	
					Penilaian Kinerja	
Orientasi Pelayanan	85	82	100%	Turun	Sangat Baik	91-100
Integritas	82	84	100%	Naik		
Komitmen	83	85	100%	Naik	Baik	81-90
Disiplin	81	79	100%	Turun		
Kerja Sama	81	82	100%	Naik	Cukup	71-80
Kepemimpinan	82	80	100%	Turun		
Jumlah	494	492		Turun		

Sumber: (Data diolah Oleh peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa target rata-rata penilaian Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Transmigrasi Kabupaten Karawang periode 2022-2023 mendapatkan nilai 75 dengan kategori cukup. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kinerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Dalam kenyataannya masih banyak pegawai di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga masalah sasaran kinerja pegawai menjadi isu utama dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk memperbaiki sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan memberikan hasil yang baik bagi

organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan faktor yang memengaruhi kebutuhan dari para pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin para pegawai itu sendiri dan lingkungan kerja secara fisik.

Hasil Wawancara

Berdasarkan penelitian melakukan wawancara penyajian data wawancara terhadap 5 orang narasumber yang telah dikumpulkan oleh penulis maka data terlebih dahulu dianalisis dengan tahapan mulai dari reduksi data, penyajian data dan mengambil kesimpulan lalu diverifikasi. Sehingga hasil analisis data bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Menurut pendapat dari beberapa narasumber bahwa warna cat dinding yang ada di ruangan agak kusam dan membuat pantulan cahaya yang minim sehingga tidak terlalu terang dalam pencahayaan yang kurang.
2. Ketika menjelang siang hari kebanyakan pegawai tidak nyaman bekerja karena hawa panas yang disebabkan pendingin ruangan yang kurang dingin dan memilih untuk beristirahat lebih awal tidak sesuai dengan peraturan.
3. Menurut Dari beberapa narasumber bahwa ruang meja pegawai sempit dan terbatas, penempatan peralatan tidak sesuai pada tempatnya, maka menyebabkan tidak adanya pola kerja dan akhirnya banyak dokumen yang hilang, dapat kita lihat di berbagai organisasi tidak sedikit pegawainya bekerja dengan berjalan mondar-mandir dari meja yang satu kemeja yang lain dengan jarak yang berjauhan.
4. Di tengah kota yang sangat ramai dan lokasinya juga berada dipinggir jalan raya sehingga menimbulkan suara kebisingan dari kendaraan yang lewat akibatnya membuat pegawai kurang konsentrasi dalam bekerja selain itu juga temperatur/suhu udara yang kurang baik disebabkan sirkulasi udaranya kurang besar sehingga kurang lancar masuk ke dalam ruangan, akibatnya membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja
5. Beberapa hasil kerja yang kurang memuaskan seperti berkurangnya kinerja pegawai dalam bekerja yang dibuktikan pada penilaian capaian kerja.
6. Menurut pendapat dari beberapa narasumber bahwasanya penyebab dari penurunan kinerja dipicu karena lingkungan kerja yang kurang nyaman.
7. Menurut Pendapat dibutuhkan upaya untuk memperbaiki sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti. Suatu kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik atau buruk apabila pegawai yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya

memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada dasarnya menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman merupakan hal yang penting bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja maupun pencapaian tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang yang baik akan memberikan semangat kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci utama organisasi untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir dari penelitian ini, peneliti akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan implikasi yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dan uraian pada bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu Analisis Lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai UPTD Balai Latihan kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Berdasarkan uraian dan temuan di lapangan selama penulis melaksanakan penelitian pada UPTD Balai Latihan kerja Kabupaten Karawang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adanya penurunan kinerja pegawai selama tahun periode 2022-2023 pada Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang dimana mendapatkan penilaian 71-80 di kategori Cukup. Hal tersebut tentu merupakan dampak penurunan penilaian pada lingkungan kerja.
2. Permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja seperti pendingin ruangan yang kurang maksimal, akibatnya membuat pegawai kurang konsentrasi dalam bekerja selain itu juga temperatur/suhu udara yang kurang baik disebabkan sirkulasi udaranya kurang besar sehingga kurang lancar masuk ke dalam ruangan, akibatnya membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja dan berpengaruh menurunnya kinerja pegawai dalam mencapai target kinerja pegawai, dan warna yang ada di ruang lingkup agak kusam dan membuat pantulan cahaya yang minim sehingga tidak terlalu terang dalam pencahayaan. Dan juga kurangnya ventilasi dan *exhaust fan* yang menyebabkan udara dalam lingkup kantor lembab dan muncul jamur pada langit-langit kantor.
3. Kurangnya kepedulian dari masing-masing pegawai sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan pada Lingkungan Kerjanya.

Adapun saran terhadap penelitian yang penulis lakukan terkait lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Latihan kerja Kabupaten Karawang

ialah:

1. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu pihak UPTD Balai Latihan kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang harus lebih memperhatikan lagi terkait permasalahan lingkungan kerja.
2. Adanya perhatian lebih terhadap kebersihan lingkungan yang ada di sekitarnya.
3. Lebih rutin lagi untuk pengecekan terhadap fasilitas kantor yang telah tersedia pada kantor UPTD Balai Latihan kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk menulis penelitian selanjutnya, dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel yang tidak terdapat pada penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. JPSB, 21.
- Budi Nugroho, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM secara Profesional. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Budi Rismayadi, (2024), Analysis Of Factors That Can Influence Employee Performance, Educational Administration: Theory and Practice, 3(5), 229 - 238 Doi:10.53555/kuey.v30i5.2835.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar-dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Firmansyah, A. (2018). *Perilaku konsumen: (sikap dan pemasaran)*. Deepublish.
- Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi. (2024) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis. Vol 6 No 2 (2024)*. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5298>
- Habibi, D., & Hartini, H. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard pada KPPBC TMP Merak. <https://www.researchgate.net/publication/372992250>.
- Hartini. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pengantar Manajemen untuk
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisia (ed.)). Bumi Aksara.

- Indah Amalia (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saga Waja Sejahtera Bekasi.
- Indri Nur Ulfah, Budi Rismayadi, Neni Sumarni. (2024) Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. *Empowermen Jurnal mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang. Vol 4. No 1. Hal 40.* <https://doi.org/10.36805/empowerment.v4i1.1065>
- Juli Ismanto. (2020). *Manajemen Pemasaran* (1st ed., Issue 1). Unpam Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Oktavia, N. dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Departement Store Cabang Mall Pankukang Makassar. *Jurnal AkMen. Vol. 17, No. 3. September 2020. Hal. 393 – 407.* DOI: <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.1116>.
- Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Pangailal, N. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi utara *Jurnal EMBA, 10(2), 964-973.*
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, Febriana Ananda. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria, 9(2), 24-36.*
- Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.* <https://repository.uir.ac.id/13240/>.
- Sudaryo, Aribowo, & Sofiati. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi Offset.
- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Orga)*. Alfabeta.
- Tiara Dewi, Wike Pertiwi (2022) IMPLEMENTASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PELAYANAN ADMINITRASI UMUM DI KANTOR KECAMATAN PEBAYURAN

KABUPATEN BEKASI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*. Vol 2. No. 3. 2022. Hal 601-607.

- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63–77. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1948>.
- Wirawan, Haris, & Suwena. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016, 10(1), 305–315.
- Yanuar, K. E. & Suparto, S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Lingkungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. XYZ). *Jurnal Sustainability, Ergonomics, Optimization, and Application of Industrial Engineering*, 43 – 50.