



---

## **Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bogor**

**Nesa Arnanda Nursahi**

*arnanda.ptr13.na@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Noto Susanto**

*dosen02580@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

*Korespondensi penulis: arnanda.ptr13.na@gmail.com*

**Abstrak.** *This study aims to analyze the effect of the noisy working environment and less effective communication on the performance of employees of the Bogor City Women's Empowerment and Child Protection Office. The research method used is qualitative. Data collection is done through observation, interviews, and documentation. Research results show that noise in the working environment interferes with employee concentration. In addition, less effective communication causes miscommunication and delays in decision-making. This study concluded that the improvement of the working environment, especially in noise reduction and increased communication effectiveness, is an important step to improve the performance of employees of the Bogor City Women's Empowerment and Child Protection Office.*

**Keywords:** *Work Environment, Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang bising dan komunikasi yang kurang efektif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebisingan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi pegawai. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif menyebabkan miskomunikasi dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja terutama dalam pengurangan kebisingan dan peningkatan efektivitas komunikasi merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak sipil, sosial, dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Umumnya lembaga pemerintah dibentuk untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat luas. Untuk itu sumber daya manusia dijadikan tokoh utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, karena setiap organisasi pemerintah harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimiliki dengan efektif agar dapat bertahan dan mencapai target yang dituju.

Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilan. Mencapai tujuan suatu organisasi pemerintah memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kinerja, lingkungan kerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi pemerintah secara efektif dan efisien.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja

itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya, kinerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar peran lingkungan kerja fisik di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, dan Untuk mengetahui seberapa berpengaruh lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

## KAJIAN TEORITIS

### Manajemen

Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya. Manajemen terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Manajer adalah mereka yang mampu menyatukan orang, uang, bahan, dan mesin, yang diperlukan untuk pengoperasian suatu organisasi perusahaan.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa “Manajemen merupakan suatu ilmu serta seni dalam mengendalikan suatu proses guna macam mana memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lain yang terdapat dalam perusahaan secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan yang sudah di tentukan”.

Manajemen yaitu suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya adalah pengertian Manajemen menurut G.R Terry yang dialih bahasakan R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2).

### Proposisi Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:62) Proposisi penelitian adalah pernyataan yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Proposisi penelitian dapat dirumuskan dalam bentuk kalimat deklaratif yang dapat diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori yang ada, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Lingkungan Kerja Fisik untuk kenyamanan pegawai dalam meningkatkan kinerja kerja
- b. Faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan teridentifikasi dan dapat diteliti.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik diharapkan dapat meningkatkan setiap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kualitatif, dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai instrument utama dalam pengumpulan data. Hal ini berarti bahwa

peneliti harus mampu mengumpulkan data secara objektif dan tidak terpengaruh oleh subjektivitasnya. Menurut Sugiyono (2022:9-10) Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat *post positivisme* atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara Triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), teknik analisis data dengan analisis SWOT digunakan untuk mengetahui faktor internal dan eksternal.

Penelitian kualitatif merupakan suatu studi penelitian untuk memahami fenomena dan konteks alami dari peristiwa, sehingga tidak dapat dimanipulasi peristiwa atau kejadian yang diamati tersebut. Menurut Moleong (2019) mengemukakan bahwa “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks yang alamiah”.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif yaitu metode yang pengumpulan datanya dilihat dari fenomena yang terjadi dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya.

#### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2022:335) Teknik analisis data metode kualitatif adalah proses yang dilakukan untuk memahami data kualitatif yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2019:247-252) terdapat tiga langkah dalam analisis data yaitu;

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih kalimat inti saja. Catatan di lapangan berupa kata yang masih berantakan dan tidak mudah dipahami. Dengan reduksi, maka peneliti merangkum, mengambil pembahasan yang pokok dan pentingnya saja.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, *flowchart* dan sejenisnya. Setelah data terkumpul kemudian peneliti mengelompokkan poin yang serupa menjadi kelompok-kelompok agar peneliti lebih mudah untuk mengambil kesimpulan.

3. Analisis SWOT

Selanjutnya, langkah yang diambil yaitu menganalisis data yang didapat melalui teknik analisis SWOT, dari data tersebut dicari indikator *Strenght*, *Weakness*, *Opportunity*, dan *Threat* yang kemudian dimatangkan agar dapat menarik kesimpulan.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yaitu temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

#### **Pemeriksaan Keabsahan Data**

Menurut Sugiyono (2022:344) mendefinisikan pemeriksaan keabsahan data adalah proses untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah benar dan dapat dipercaya. Proses ini dilakukan dengan cara melakukan pengecekan terhadap data yang dikumpulkan. Teknik keabsahan yang peneliti gunakan yaitu Triangulasi. Sugiyono (2017:274) menjelaskan tiga jenis

Triangulasi dalam keabsahan data yaitu Triangulasi sumber, Triangulasi teknik, dan Triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, data yang telah dianalisis oleh peneliti dari beberapa sumber menghasilkan kesimpulan selanjutnya dimintai kesepakatan.

2. Triangulasi Teknik

Dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Nantinya peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

3. Triangulasi Waktu

Dilakukan dengan teknik wawancara di pagi hari dan pada saat informan masih segar, belum ada masalah atau kesibukkan yang nantinya akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredibel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Lingkungan Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan kinerja kerja pegawai. Untuk dapat memperoleh data tentang analisis lingkungan kerja yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, penulis melakukan observasi langsung dan wawancara dengan beberapa pegawai, dan hasil wawancara tersebut sebagai berikut.

1. Pencahayaan

Indikator yang pertama untuk mengetahui analisis lingkungan kerja pada suatu organisasi. Menurut Ibu Ai Maesaroh selaku Kasubag Umum Kepegawaian menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja disini baik, sangat berpengaruh untuk mendorong dan menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang *supportive* dan juga saling membangun”

Pendapat lain yang diungkap oleh Dhea Wardah mengungkapkan bahwa “Kondisi lingkungan kerja cukup kondusif, dan kondisi pencahayaan baik dan sangat berpengaruh untuk kinerja”. Sama halnya dengan pendapat Fadillah yang mengungkapkan bahwa “Pencahayaan sangat pengaruh terhadap konsentrasi bekerja efektif”.

Hal tersebut senada dengan Arini Puspa yang juga mengatakan bahwa “Kondisi lingkungan DP3A sangat baik dan nyaman, pencahayaan di kantor sangat bagus dengan adanya banyak ventilasi”. Pendapat lain juga disampaikan oleh Dian, beliau mengatakan bahwa “Cahaya di kantor baik cukup untuk membuat kerja menjadi nyaman”.

Dapat disimpulkan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor mempunyai lingkungan kerja yang baik untuk pegawai DP3A dan pencahayaan cukup baik juga mempengaruhi kenyamanan para pegawai agar dapat berkonsentrasi saat bekerja.

2. Warna

Indikator yang kedua ini untuk mengetahui bagaimana warna yang dipilih oleh instansi sudahkah baik atau masih kurang dalam kenyamanan bagi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Menurut pendapat Ibu Ai Maesaroh mengatakan bahwa:

“Penggunaan warna pada ruang kerja baik dan tidak mengganggu”. Pendapat lain juga disampaikan oleh Dhea Wardah bahwa “Pemilihan warna pada ruang kerja sudah baik tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja”. Sependapat dengan Dhea, Arini dan Dian pun mengatakan bahwa “Kondisi pemilihan warna baik dan tidak mengganggu proses berjalannya aktivitas kantor”.

Menurut pendapat lain dari Fadillah mengungkapkan bahwa “Warna ruang kantor yang dominan putih tidak mengganggu konsentrasi malah membuat pegawai lebih nyaman dan tenang saat bekerja”.

Dapat disimpulkan bahwa pemilihan warna di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor tidak membuat pegawai merasa terganggu karena warna yang dominan putih menjadikan pegawai merasa nyaman dan tenang saat melakukan pekerjaan mereka.

### 3. Udara

Indikator selanjutnya yaitu mengenai kondisi udara yang menjadi salah satu faktor penting untuk kenyamanan pegawai. Menurut Ai Maesaroh mengatakan bahwa:

“Udara di kantor DP3A baik dan berpengaruh untuk kenyamanan pegawai”. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Dhea bahwa “Memang kondisi udara di DP3A baik, berpengaruh untuk kenyamanan pegawai”.

Pendapat lain dari Dian mengatakan bahwa “Suhu udara di ruang kerja cukup dingin mungkin karena kondisi fisik setiap orang beda jadi pendapatnya berbeda”. Menurut Arini dan Fadillah mengatakan “Kondisi udara di kantor DP3A sangat baik, suhu udara normal membuat bekerja menjadi kondusif dan tidak mengganggu kegiatan di dalam ruangan”.

Dapat disimpulkan bahwa suhu udara itu penting bagi kenyamanan pegawai DP3A agar mereka tidak merasa terganggu dengan suhu yang mungkin kurang membuat nyaman. Kondisi fisik setiap orang juga berbeda, mungkin dapat disesuaikan dengan kondisi tertentu agar tetap bisa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 4. Suara

Indikator terakhir untuk mengetahui analisis kebisingan yang dialami oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

Menurut pendapat Ai Maesaroh mengatakan bahwa:

“Lokasi kantor DP3A yang ada di dekat jalan raya membuat suara kendaraan yang lewat terdengar sampai ke dalam”. Pendapat lain disampaikan oleh Dhea yang mengatakan bahwa “Suara kendaraan di luar kantor yang memang sedikit punya suara yang keras cukup mengganggu di saat bekerja”.

Menurut Arini dan Dian mengatakan bahwa “Kebisingan yang sering terjadi saat proses bekerja sedikit mengganggu dan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja”. Pendapat lain juga disampaikan oleh Fadillah yang mengatakan bahwa “Suara kendaraan yang lewat sangat mengganggu jadi kita menunggu suara bising itu lewat dulu agar bisa kembali fokus pada pekerjaan kita”.

Dari penjelasan diatas sudah jelas dapat disimpulkan bahwa kantor DP3A yang memang terletak di dekat jalan raya yang banyak dilalui oleh kendaraan yang sedikitnya mempunyai suara yang cukup keras dapat mengganggu proses berlangsungnya kegiatan di dalam ruangan, biasanya pegawai menunggu suara bising itu berlalu terlebih dahulu agar pegawai bisa berkonsentrasi kembali mengerjakan pekerjaannya.

### **Analisis Kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya di instansi. Kinerja bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Analisis kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor dapat diukur dari beberapa indikator seperti : Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, dan Hubungan Antar Pegawai.

#### **1. Kualitas/Mutu**

Indikator yang pertama untuk mengetahui analisis kualitas dari pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Menurut Ai Maesaroh selaku Kasubag Umum Kepegawaian DP3A menyatakan bahwa:

“Kualitas bagi kami itu sangat penting apalagi kami bersangkutan dengan masyarakat jadi kepuasan mereka nilai positif untuk kami”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Dhea yang menyatakan bahwa “Kenyamanan dari fasilitas kantor juga cukup berpengaruh untuk kualitas yang kami berikan pada masyarakat”.

Disampaikan juga oleh Arini bahwa “Kualitas dinilai juga dari pelayanan yang kita berikan untuk masyarakat, jadi sangat penting bagi kami melayani masyarakat dengan baik”. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Dian yang mengatakan bahwa “Pelayanan yang cepat dan menanggapi keluhan masyarakat dengan baik juga berpengaruh pada kualitas pegawai disini”. Menurut Fadillah mengatakan bahwa “Pentingnya kualitas untuk kami agar hasil yang didapatkan dari kerja kami memuaskan untuk kami sendiri ataupun masyarakat”.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas pada DP3A sangat penting apalagi menyangkut dengan kenyamanan dan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Tidak hanya itu kenyamanan dari fasilitas yang disediakan oleh instansi juga menjadi hal yang penting bagi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

#### **2. Kuantitas/Jumlah**

Indikator yang kedua yaitu untuk mengetahui analisis kuantitas pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Menurut Ai Maesaroh selaku Kasubag Umum Kepegawaian DP3A mengatakan bahwa:

“Kuantitas dapat dinilai dari banyaknya jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Semakin banyak jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai maka kuantitas mereka menjadi semakin lebih baik”.

Pendapat lain disampaikan oleh Dhea yang menyatakan bahwa “Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas juga dapat menjadi nilai tambah bagi penilaian kuantitas”. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Arini dan Dian yang menyatakan bahwa “Tanggung jawab yang diberikan yang diselesaikan dengan tepat waktu menambah kuantitas”.

Menurut Fadillah mengatakan bahwa “Menyelesaikan tugas yang lebih *urgent* dan memiliki waktu yang lebih singkat juga sudah mendapatkan kuantitas yang cukup baik”.

Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa kuantitas yang baik dinilai dari ketepatan waktu pengerjaan tanggung jawab yang diberikan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai menjadikan kuantitas yang didapat bernilai tambah bagi pegawai.

#### **3. Waktu**

Selanjutnya, ada indikator mengenai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk pegawai. Waktu pengerjaan cukup penting bagi pegawai agar tidak adanya

penumpukan tugas yang dialami oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Pendapat Ai Maesaroh tentang waktu mengatakan bahwa: “Waktu untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan berbeda dan kita harus lebih mementingkan tugas yang bersifat *urgent* setelah itu baru melanjutkan tugas yang lainnya”.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Fadillah yang mengatakan bahwa “Mengerjakan tugas yang lebih penting dahulu lalu mengerjakan tugas yang lain nya yang memiliki tenggat waktu yang lebih lama”. Disampaikan juga oleh Arini bahwa “Tugas yang diberikan yang memang memiliki tingkat kepentingan yang lebih biasanya diselesaikan dengan kerja tim agar tidak kewalahan saat menyelesaikannya”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Dhea yang mengatakan bahwa “Tenggat waktu yang memang *urgent* tidak begitu sering tapi biasanya akhir bulan sibuk untuk mengerjakan tugas yang dadakan diberikannya”. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arini mengungkapkan bahwa “Untuk waktu yang diberikan tidak selalu bersifat *urgent* tetapi apabila kita diberikan waktu yang memang harus selesai dengan waktu singkat biasanya akan meminta bantuan rekan kerja agar cepat selesai”.

Dapat disimpulkan bahwa waktu pengerjaan yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor tidak memiliki tenggat waktu yang singkat akan tetapi apabila mereka diberikan tanggung jawab yang bersifat *urgent* pegawai tersebut akan meminta bantuan kepada tim kerjanya agar tugas tersebut dapat selesai tepat pada waktu yang sudah diberikan.

#### 4. Penekanan Biaya

Indikator yang keempat ini untuk menganalisis penekanan biaya yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Penekanan biaya dilakukan agar tidak melebihi anggaran yang sudah ditentukan. Menurut Ai Maesaroh selaku Kasubag Umum Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Sejauh ini kegiatan yang kami selenggarakan tidak sampai melebihi anggaran yang sudah ditentukan”.

Sama halnya dengan pendapat yang disampaikan oleh tiga pegawai lainnya di antaranya yaitu Arini, Dian dan Dhea yang menyatakan bahwa “Tidak ada penekanan biaya dalam pelaksanaan kegiatan DP3A”. Pendapat lain juga disampaikan oleh Fadillah yang mengatakan bahwa “Apabila anggaran kurang biasanya kami memanfaatkan sumber daya yang kami punya”.

Dapat disimpulkan bahwa penekanan biaya di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor tidak selalu melebihi anggaran yang telah ditentukan akan tetapi apabila terjadi saat pelaksanaan kegiatan pegawai akan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki.

#### 5. Pengawasan

Untuk indikator yang kelima ini biasanya dilakukan untuk mengawasi kegiatan yang dilakukan saat melakukan tugas didalam maupun diluar kantor agar terlaksana dengan sebaik-baiknya. Menurut Ai Maesaroh selaku Kasubag Umum Kepegawaian DP3A mengatakan bahwa:

“Pengawasan harus dilakukan untuk dapat melihat berjalannya kegiatan sudahkah baik atau masih harus diperbaiki”. Pendapat lain disampaikan oleh Dhea yang menyatakan bahwa “Pengawasan dilakukan untuk suatu kegiatan sebelum dilakukannya kegiatan tersebut agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan”.

Sementara itu, Fadillah berpendapat bahwa “Pegawai yang mengawasi proses kegiatan dilakukan seorang yang memang bertanggung jawab pada bidang tersebut agar tahu apa saja yang harus dilakukan pada kegiatan tersebut agar berjalan dengan lancar tanpa adanya kekurangan”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Arini mengatakan bahwa “Pengawasan itu penting untuk proses kegiatan yang diberikan pada pegawai agar tidak melakukan kesalahan”. Menurut pendapat Dian mengungkapkan bahwa “Kegiatan yang dilakukan biasanya tidak semua diawasi langsung oleh Ibu Ai, jadi dibuatkan laporan dari tim kerja untuk dilaporkan pada Ibu Ai”.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor dilakukan agar pelaksanaan kegiatan yang dilakukan di dalam maupun di luar kantor dapat berjalan dengan baik agar tidak terjadi kesalahan. Meskipun tidak diawasi secara langsung pun pegawai akan membuat laporan yang akan diserahkan kepada pengawas yang diberi tanggung jawab tersebut.

### QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix)

Setelah dilakukan tahap input analisis lingkungan internal dan eksternal dengan menggunakan metode SWOT, maka tahap selanjutnya yaitu tahap keputusan dengan menggunakan QSPM. Sistem ini digunakan bertujuan untuk menentukan strategi terbaik dalam suatu instansi sebagai rekomendasi dalam tahap pengembangan Dinas dan untuk menentukan tindakan yang harus dilakukan dalam menghadapi persaingan.

Mengembangkan analisis QSPM berarti memperkecil kemungkinan resiko dan ancaman. Matriks ini akan menggambarkan secara rinci bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang akan dihadapi instansi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Berdasarkan penilaian QSPM, maka dihasilkan strategi-strategi prioritas yang dapat di evaluasi oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai. Berikut adalah prioritas alternatif.

1. Mempertahankan lingkungan kerja yang baik agar pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor tetap nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Mempertahankan dalam mengoptimalkan anggaran yang sudah diberikan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor terutama dalam melaksanakan kegiatan di lapangan.
3. Mengusahakan pengurangan kebisingan yang di akibatkan oleh suara kendaraan yang berlalulalang disekitar kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.
4. Memperbaiki sistem penilaian kinerja pada aplikasi *E-Kinerja* agar bisa di simpan dan di arsipkan oleh sekretaris bagian kepegawaian untuk kepentingan yang bersifat *urgent*.
5. Memperbaiki hubungan komunikasi antar pegawai terutama pada saat melakukan kegiatan di lapangan agar tidak terjadi kesalahan yang dapat menghambat berjalannya kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari kedua tempat penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa **Pertama**, Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya aktifitas yang terjadi di dalam kantor instansi. Kondisi lingkungan kerja yang

ditemukan pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor sudah cukup dikatakan baik dan nyaman akan tetapi masih ada yang perlu ditingkatkan lagi pemeliharaan kondisi lingkungan kerja. Seperti yang dapat dilihat dari hasil observasi penelitian bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor perlu memperhatikan kondisi kebisingan yang sering terjadi di kantor, karena letak kantor Dinas yang dekat dengan jalan raya yang setiap harinya dapat dikatakan padat. Instansi harus bisa meminimalisir kebisingan tersebut. Dan masalah yang ditemukan selanjutnya ada pada komunikasi yang terjadi antar pegawai. Komunikasi sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan, apabila komunikasi antar pegawai tidak terjalin dengan baik dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak maksimal. Instansi harus bisa memperhatikan hubungan komunikasi para pegawainya agar tidak mengganggu pekerjaan dan membuat perselisihan antar pegawai. Pegawai harus bisa lebih peka terhadap lingkungan sekitarnya. Pegawai juga harus bisa meningkatkan komunikasi antar pegawai saat melaksanakan kegiatan di luar kantor agar kegiatan tersebut berjalan dengan semestinya. **Kedua**, Lingkungan kerja fisik memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan sekitar, suhu ruangan yang nyaman, pencahayaan yang baik, hubungan antar pegawai berperan dalam perkembangan kinerja pegawai. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak baik berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai saat bekerja dan membuat kinerja seorang pegawai menurun. Apabila kondisi tersebut dibiarkan terus-menerus akan berpengaruh pada penilaian instansi dan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- George, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Elfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

### **JURNAL**

- Agung Widarman, M. R. (2020). Analisis SDM Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Metode SWOT dan QSPM di PT. Indo Sadang Fabrikator. *Teknik Industri, STT Wastukencana*, 162.
- Alma Septiona, W. A. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Klinik Pratama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 5(2) : 5397-5406.

- Alma Septiona, W. A. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Klinik Pratama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5397-5406.
- Andarias Sambo, K. A. (2023). Penerapan Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Windofa Apparel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium Point*, 5(1), 57-64.
- Iryani, D. (2021, Januari-Juni). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan : Analisis SWOT. *Cross Border*, Vol.4 No. 1, 525-538.
- Mushthofa Zuhad Siroj, L. (2021, Maret). Analisis SWOT dan QSPM untuk Meningkatkan Kinerja SDM di PT. Elang Jagad Sidoarjo. *Institut Teknologi Adhi Tama (SENASTITAN I)*, 170-175.
- Putri, R. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor). *Repository Skripsi Unpak*.
- Resti Indriarti, N. R. (2021, Januari). Penerapan Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) Untuk Merumuskan Strategi Bisnis. *E-jurnal Manajerial UPI*, Vol. 20 No.1, 159.

**WEBSITE**

<https://dpppa.kotabogor.go.id>