



ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN GROGOL KECAMATAN LIMO KOTA DEPOK

Atfal Fadilah¹

Universitas Pamulang

Aden Prawiro Sudarso²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

lordover52@gmail.com¹, dosen01171@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to analyze the influence of the work environment on improving employee performance at the Grogol Urban Village Office, Limo District, Depok City. The work environment is a critical factor that can drive employee motivation, comfort, and productivity in carrying out their duties. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The findings show that several aspects of the work environment, such as workplace facilities, cleanliness, air circulation, and coworker relations, still need improvement. A supportive and comfortable work environment has been proven to enhance employee performance in terms of quality, quantity, responsibility, and attitude. Therefore, improving work environment conditions is a strategic step toward achieving optimal employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Grogol Urban Village, Human Resources

Abstrak. Penelitian ini berjudul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Grogol, Kecamatan Limo, Kota Depok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong motivasi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas kerja, kebersihan, sirkulasi udara, dan hubungan antarpegawai, masih perlu ditingkatkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, maupun sikap kerja. Oleh karena itu, perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja menjadi langkah strategis dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kelurahan Grogol, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya di dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Kantor kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/daerah kota Kota di bawah Kecamatan. Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dipimpin oleh kepala kelurahan. Kelurahan sendiri memiliki tanggung jawab pemerintah yang dipimpin oleh kepala kelurahan. Kelurahan sendiri memiliki tanggung jawab pemerintahan yang diberikan oleh camat dan melakukan tugas pemerintahan lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada. Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintah lurah diharapkan mampu mengatur para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dan undang-undang Republik Indonesia No.23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah diharapkan memberikan dampak nyata dalam mengembangkan tanggung jawab.

Tabel 1. 1

Jumlah Pegawai, Status Kepegawaian Dan Jabatan Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok

No	Jumlah Pegawai	Status Kepegawaian	Jabatan
1	5	PNS	1. Lurah 2. Sekretaris 3. Kasie Pemerintah 4. Kasie Ekonomi 5. Kasie Kemasyarakatan
2	11	Non PNS	1. Tenaga Administrasi 2. Tenaga Keamanan 3. Tenaga Kebersihan 4. Tenaga pelayanan umum 5. Tenaga Supir

Sumber: Kantor Keluraha Grogol Kecamatan Limo Kota Depok

Berdasarkan Tabel 1.1 dilampirkan bahwa komposisi pegawai Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok terdiri dari 5 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan Lurah, Sekretaris, Kasie Pemerintah, Kasie Ekonomi, Kasie Kemasyaraktan, serta 11 Pegawai Non-PNS yang bertugas sebagai Tenaga Administrasi sebanyak 3 orang, Tenaga Keamanan sebanyak 2 orang, Tenaga kebersihan sebanyak 2 orang, 2 orang Tenaga Pelayanan umum, Tenaga Supir Sebanyak 2 orang. Komposisi ini mengindikasikan pentingnya strategi manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien untuk memastikan untuk mencapai tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan public yang baik.

Setiap organisasi pemimping selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut kinerja adalah hasil yang dapat di capai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Tabel 1. 2
Data Penelitian Kinerja Kelurahan Grogol Limo Kecamatan Limo

No	Masalah Pokok	Hasil Observasi
1	Kinerja Pegawai	Penyelenggaraan pelayanan Kantor Kelurahan yang tidak tepat waktu
		Kurangnya responsif terhadap keluhan masyarakat
		Penerapan SOP dan SPM yang belum sesuai dengan standar yang berlaku
		Menunda-nunda pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk

Sumberr : Kelurahan Grogol Depok Limo

berdasarkan tabel di 1.2 dilampirkan data hasil observasi terkait kondisi kinerja pegawai di kantor kelurahan Grogol Limo, sejauh ini masih kurang maksimal dikarenakan masih ada rasa kurangnya tanggung jawab dari pegawai, Pada kinerja karyawan yang digunakan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 3
Fasilitas Lingkungan Kerja Kelurahan Grogol Depok Limo

No	Fasilitas ruang kerja	Nama barang	jumlah	Kondisi kantor
1	Bangunan Tempat Kerja	Tempat Kantor	1	Masih terlihat bagus
2	Peralatan Kerja	Komputer	4	Kondisi computer masih bagus
		Printer	1	Sudah sedikit rusak
		Meja	15	Meja yang ada dikantor tersebut masih terlihat bagus
		Kursi	30	bangku yang ada dikelurahan ada beberapa kondisinya yang rusak
3	Fasilitas	Ac	2	Ac yang aktif Cuma satu
		Toilet	2	Ada dua kamar mandi yaitu pria dan wanita dan kondisi yang masih bersih
		Tempat minum	1	Air minum selalu ada

Sumber:Kelurahan Grogol Depok Limo

Berdasarkan table 1.3 dilampirkan bahwa Secara keseluruhan, fasilitas kerja di Kelurahan Grogol Depok Limo sudah cukup memadai. Namun, masih diperlukan perhatian pada beberapa aspek, terutama dalam hal perawatan dan penggantian peralatan

yang rusak, serta perbaikan fasilitas penunjang seperti AC, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif bagi para pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen Dalam mempelajari sumber daya manusia, sebelumnya harus mengerti dan memahami terlebih lagi dahulu arti dari manajemen. Manajemen memiliki arti yang sangat luas, dapat berarti ilmu, senu ataupun sebuah proses. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji sebenarnya, dikatakan senu karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuannya dan dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu melalui perencanaan. Pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan bidang strategis dari Organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif. Dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali sapek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam berkerja.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode dekriptif. Menurut Sugiyono (2018: 213) “Metode penelitan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna”.

Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk melakukan analisis dan mendeskripsikan mengenai fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi seseorang baik secara individu maupun kelompok mengenai Analisis Lingkungan Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok.

3.2 Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono (2019: 156) “Insturmen penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian. Penggunaan pada instrumen penelitian ini untuk mencari informasi yang

lengkap mengenai suatu fenomena, masalah, maupun kehidupan sosial. Dalam penelitian ini penulis termasuk ke dalam instrumen penelitian karena penulis berperan sebagai peneliti yang akan mengungkapkan fakta-fakta yang ada dilapangan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan bantuan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat bantu dari instrumen penelitian untuk mengumpulkan data.

3.3.1 Observasi

Menurut sugiyono (2018: 194) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain karena observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi ini dilakukan dengan melihat langsung keadaan di lapangan.

Setiap jenis observasi tentunya memiliki metode dan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, peneliti harus menyesuaikan objek atau fenomena yang diteliti dengan jenis metode observasi yang akan dilakukan. Jika jenis pengamatan yang dilakukna salah dan tidak tepat, pasti akan mempengaruhi hasil penelitian yang dilakukan. Jenis-jenis observasi adalah sebagai berikut:

a. Observasi Partisipatif

Pengamatan partsipatif adalah pengamatan yang biasanya dilakukan dengan dihadiri oleh beberapa pengamat. Pengamat akan terlihat secara langsung dan aktif dalam subjek yang diteliti.

b. Observasi Sistematis

Observasi sistematis, sering disebut observasi terawasi. Jenis pengamatan ini telah ditentukan sebelumnya untuk masing-masing moderator dalam kegiatan pengamatan. Umumnya, sebelum pengamatan ini dilakukan, terlebih dahuu diamati beberaoa faktor atau parameter.

c. Observasi Eksperimental

Observasi percobaan adalah jenis obserbasi yang dipersiapkan secara matang untuk menguji atau meneliti suatu objek tertentu. Pengamatan dilakukan dengan percobaan, pengamat telah menyiapkan kegiatan dan situasi tertentu untuk melakukan percobaan dalam kegiatan pengamatannya. Pengamatan ini cakup mahal dan memmakan waktu karena eksprerimen nyata hanya dilakukan satu kali.

3.3.2 Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2018: 194) menyatakan bahwa "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari narasumber yang lebih mendalam."Wawancara juga dibagi kedalam beberapa jenis, jenis-jenis wawancara sebagai berikut:

a. Wawancara Berdasarkan Cara Pelaksanaaan

Berdasarkan cara pelaksanaannya, wawancara dibagi menjadi dua, yaitu wawancara terstruktur/terpimpin dan wawancara tidak terstruktur/bebas.

1) Wawancara Terstruktur/terpimpin

Wawancara terstruktur atau terpimpin adalah wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pernyataan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

- 2) Wawancara Tidak Terstruktur/Bebas
Wawancara tidak terstruktur atau bebas adalah wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Kepala Lurah dan 4 orang pegawai Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok:

4.2.1 Pedoman Key Info

Tabel 4. 1

Tabel Key Informan

Nama	Pendidikan	Jabatan	Lama Bekerja
Boni Sobari , K . SH	S-1	Lurah	8 Tahun
Mustahidin , S.pd	S-1	Sekretaris	7 Tahun
Napsah, S.H	S-1	Kasie Ekonomi	5 Tahun
Hj. Fatimah,S.E	S-1	Kasie Masyarakat	6 Tahun
Dodi indratno ,S.H.	S-1	Kasie Pemerintah	3 Tahun

4.2.2 Pedoman Wawancara Untuk Informan

Variabel (X) : Lingkungan Kerja

- 1) Menurut bapak/ibu bagaimana mendefinisikan konsep lingkungan kerja?
- 2) Menurut bapak/ibu Bagaimana menggambarkan keadaan lingkungan kerja yang ada di kantor kelurahan grogol Kecamatan Limo kota Depok?
- 3) Menurut bapak/ibu Apa yang bisa dilakukan untuk mengurangi gangguan kebisingan di tempat kerja?
- 4) Menurut bapak/ibu, bagaimana bapak/ibu ketahui mengenai fasilitas kerja apakah meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan?
- 5) Menurut bapak/ibu Bagaimana hubungan kerja antara pegawai di kantor kelurahan Apakah ada komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan?

4.2 Pembahasan Penelitian

Dalam diskusi tentang lingkungan kerja, pertanyaan pertama mengenai Menurut bapak/ibu bagaimana mendefinisikan konsep lingkungan kerja. Dari berbagai tanggapan informan dalam wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah para informan sepakat bahwa lingkungan kerja di Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok sudah cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan fisik seperti ruangan, kebersihan dan suasana kerja dinilai cukup nyaman, namun masih ada kekurangan seperti beberapa fasilitas yang rusak seperti ac, kursi, dan printer gangguan kebisingan dari warga saat kondisi sedang ramai. Dari sisi non fisik, hubungan antar pegawai berjalan dengan baik dan harmonis komunikasi cukup efektif. Hal ini sesuai

dengan pendapat Sedarmayanti (2017:26) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik sekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada pertanyaan kedua mengenai Menurut bapak/ibu Bagaimana menggambarkan keadaan lingkungan kerja yang ada di kantor kelurahan grogol Kecamatan Limo kota Depok. Dari jawaban para informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa fasilitas kerja di Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok dinilai cukup memadai namun belum sepenuhnya optimal. Beberapa fasilitas seperti computer, meja, dan toilet masih dalam kondisi baik dan mendukung dalam aktivitas pegawai.

Pada pertanyaan ketiga mengenai Menurut bapak/ibu Apa yang bisa dilakukan untuk mengurangi gangguan kebisingan di tempat kerja. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa gangguan kebisingan di lingkungan kerja Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok memang terjadi, terutama saat pelayanan masyarakat yang sedang ramai suara percakapan warga dan aktivitas di luar ruangan kadang mengganggu konsentrasi kerja.

Pada pembahasan keempat mengenai Menurut bapak/ibu, bagaimana bapak/ibu ketahui mengenai fasilitas kerja apakah meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan. Disini penelitian dapat menyimpulkan bahwa fasilitas yang tersedia di Kelurahan Grogol Kecamatan Limo kota Depok cukup mendukung kinerja pegawai, seperti computer, meja, dan akses air minum yang memadai. Namun ada beberapa fasilitas yang belum optimal, seperti printer yang sering rusak dan AC yang tidak semuanya berfungsi dengan baik.

Pada pembahasan kelima mengenai Menurut bapak/ibu Bagaimana sikap rekan-rekan kerja bapak/ibu terhadap pekerjaan mereka. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa hubungan kerja di Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok terjalin dengan baik dan harmonis. Terdapat kerja sama yang solid, komunikasi yang lancar, serta saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

Pada pembahasan keenam mengenai Menurut bapak/ibu bagaimana menilai kualitas pekerjaan bapak/ibu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Mayoritas responden menilai kualitas pekerjaan mereka cukup baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian terhadap kualitas pekerjaan umumnya didasarkan pada sejauh mana tugas dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai arahan pimpinan, dan memberikan hasil yang dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Pada pembahasan ketujuh mengenai Menurut bapak/ibu Sejauh mana bapak/ibu merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh informan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan masing-masing mereka berusaha menjalankan tugas sesuai dengan SOP dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pegawai juga menunjukkan komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Pada pembahasan kedelapan mengenai Menurut bapak/ibu Bagaimana sikap rekan-rekan kerja bapak/ibu terhadap pekerjaan mereka. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai dan staf pendukung di Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok dapat disimpulkan bahwa secara umum sikap rekan-rekan

kerja terhadap pekerjaan mereka cukup positif. Sebagian besar narasumber menyatakan bahwa rekan kerja menunjukkan semangat kerja yang baik, memiliki rasa tanggung jawab, dan bekerja sama secara kooperatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pelayanan publik.

Pada pembahasan kesembilan mengenai Menurut bapak/ibu Apa yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan sikap kerja yang positif di kantor kelurahan. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa para narasumber menilai peran manajemen sangat penting dalam membentuk dan meningkatkan sikap kerja yang positif di lingkungan Kantor Kelurahan Grogol. Manajemen dalam hal ini dipahami sebagai pimpinan, khususnya Lurah dan pejabat struktural, yang memiliki kewenangan dalam pembinaan dan pengawasan pegawai.

Pada pembahasan kesepuluh mengenai Menurut bapak/ibu Apa yang perlu ditingkatkan dalam kualitas kerja di kantor ini. Disini peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil wawancara dengan para pegawai, lurah, dan tenaga pendukung di Kantor Kelurahan Grogol, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa hal penting yang perlu ditingkatkan dalam upaya memperbaiki kualitas kerja secara menyeluruh. Para narasumber menilai bahwa kondisi fasilitas kerja menjadi salah satu aspek yang paling berpengaruh. Beberapa peralatan seperti AC, printer, dan kursi kerja dalam kondisi kurang optimal, bahkan sebagian di antaranya rusak. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pembaruan dan perawatan fasilitas kantor secara berkala sangat diperlukan.

Hasil Triangulasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Grogol sudah cukup mendukung kinerja pegawai, terutama dari sisi hubungan kerja dan suasana kerja yang harmonis. Namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti fasilitas kerja, sirkulasi udara, serta konsistensi kebersihan. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang belum optimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

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

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang disampaikan dalam peneliti dapat disimpulkan bahwa.:

1. Lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas pegawai, baik dari sisi fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik seperti kebersihan, kenyamanan ruang

kerja, serta ketersediaan fasilitas seperti komputer, AC, dan printer cukup memadai, meskipun masih ditemukan beberapa kerusakan yang perlu segera diperbaiki. Di sisi lain, suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka antarpegawai, serta semangat kerja yang tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik juga memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran tugas-tugas pelayanan publik.

2. Kinerja pegawai terlihat cukup baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, dengan komitmen menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP dan tenggat waktu. Faktor lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas dan motivasi kerja mereka. Selain itu, dukungan dari manajemen dalam bentuk pembinaan, pengawasan, serta pemberian fasilitas yang layak sangat menentukan terciptanya sikap kerja yang positif. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja secara menyeluruh baik sarana aspek mau hubungan kerja, menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di kanto Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Terdapat pernyataan yang tidak jelas menurut pengamatan peneliti karena kurangnya ketelitian dalam menanggapi dan memahami pertanyaan yang disampaikan.
2. Penelitian ini bersifat cross sectional yaitu hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya untuk membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian dan perubahan yang mungkin sudah dan akan terjadi tidak dapat diamati.
3. Penelitian ini bergantung kepada interpretasi peneliti tentang makna yang tersirat dalam wawancara sehingga kecenderungan untuk bias masih tetap ada.

5.3 Saran

Untuk meningkatkan kualitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik di Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perbaikan fasilitas kerja secara berkala sangat penting dilakukan, seperti mengganti AC yang rusak, memperbaiki atau mengganti printer dan kursi kerja yang sudah tidak layak. Fasilitas yang memadai akan menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan efektivitas pegawai dalam melayani masyarakat.
2. Pimpinan atau manajemen diharapkan dapat lebih aktif dalam memantau dan membina pegawai melalui pendekatan yang komunikatif, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik. Hal ini bertujuan untuk menjaga motivasi dan sikap kerja positif para pegawai.
3. Mengurangi gangguan kebisingan, terutama saat pelayanan masyarakat sedang ramai, bisa dilakukan dengan pengaturan alur pelayanan yang lebih tertib dan penggunaan sekat atau peredam suara, agar konsentrasi kerja tetap terjaga.
4. Peningkatan pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai juga menjadi hal penting yang perlu diprioritaskan agar pegawai dapat terus beradaptasi dengan perubahan dan memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.
- 5.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Pulishing
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferawati, Apfia. "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Agora* 5.1 (2017).
- Hashibuan, M, S. (2017), *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. a. (2019) *Manajemen Sumber daya Manusia* cetakan ke sebelas. bandung: PT. Remaa Rosdakarya
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morrison. (2017). *Metode Penelitian Komunikasi: Panduan Teoritis dan Praktis Penelitian Media, Public Relations, Advertising, dan Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sdm*. Bandung: Refika Aditama
- Sarinah, &. M. (2017). *Pengantar Manajemen (Karakteristik dan Keunggulannya)*. Yogyakarta : Grafindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. "Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4.2 (2018): 174-188.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A., Riswandi, P., Septiana, S., Rochmi, A., . . . Kusuma Negara I. S. (2021). Kinerja Karyawan Bandung: Widina Bhakti Persada.f

Sumber Jurnal

Aksa, Yuswa Dolar Tri Sendik, Woro Utari, and Mei Indrawati. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo." *Journal of Applied Management and Accounting Science* 2.2 (2021): 84-92.

Handoko, S. D. We, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. VI, No. 1. Harahap, R. (2017). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Rezeki Medan

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. V, No. 1.

Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Nuralifah, S., & Syawaludin. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Tunas Alta Jakarta Barat. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 3095–3103. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang. ISSN 2985-4768.

Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor. *Jisma: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(4), 545-564. Aksa, Y.D. Utari, W., & Indrawati, M. (2021) Analisis Pengaruh Lingkungan. Dan Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, Vol. II. No 2 - Kerasan Kerja Dan Lingkungan Kerja.

Sari, Elis Triani, et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang." *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1.2 (2024): 48-65.

Sartika, Dewi. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Cikupa Kabupaten Tangerang." *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)* 3.2 (2022): 130-133.

Sunarsi, Denok, et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. 5. No. 1. 2020

Tarigan, Renaldi, and Aden Prawiro Sudarso. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Keamanan pada PT Bank Rakyat

Indonesia Cabang Jakarta Barat." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 3.1 (2024): 391-408.