



Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X

Bunga Lisyafudholi

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. Rawamangun Muka Raya, Pulo Gadung, Jakarta Timur 13220

Korespondensi penulis: bungalisafudholi@gmail.com

Abstrak. *This research aims to analyze the various factors that influence the work environment at agency X and identify the challenges faced by employees. This research uses a descriptive qualitative approach with a case study method. Data was collected through observation, interview, and documentation techniques. The results showed that the limited parking area, the absence of emergency evacuation routes, social relations with external parties, and changing leadership styles are the main factors that hinder employee comfort and productivity. The impact of these conditions includes decreased work comfort, increased occupational safety risks, decreased employee morale and motivation, and the risk of reducing work productivity and effectiveness. The findings emphasize the importance of improving physical facilities and consistency in leadership style to create a safe, comfortable and productive work environment. Recommendations include providing standardized emergency evacuation routes, expanding the parking area, and developing clear leadership guidelines to establish a more consistent and professional leadership style.*

Keywords: *work environment, employee, agency x, Indonesia*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi lingkungan kerja di instansi X serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh para pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan area parkir, ketiadaan jalur evakuasi darurat, hubungan sosial dengan pihak eksternal, serta gaya kepemimpinan yang berubah-ubah menjadi faktor utama yang menghambat kenyamanan dan produktivitas pegawai. Dampak dari kondisi tersebut meliputi menurunnya kenyamanan kerja, meningkatnya risiko keselamatan kerja, menurunnya semangat dan motivasi pegawai, serta berisiko menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan fasilitas fisik dan konsistensi dalam gaya kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif. Rekomendasi yang diberikan meliputi penyediaan jalur evakuasi darurat sesuai standar, perluasan area parkir, serta penyusunan pedoman kepemimpinan yang jelas guna membentuk gaya kepemimpinan yang lebih konsisten dan profesional.

Kata Kunci: lingkungan kerja, pegawai, instansi x, Indonesia

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, produktivitas, serta motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sama halnya dengan komunikasi yang berperan krusial dalam membangun koordinasi kerja, lingkungan kerja yang baik juga menjadi fondasi utama dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman tidak hanya mendukung kinerja pegawai secara individu, tetapi juga menentukan keberhasilan organisasi secara kolektif. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan sosial yang sehat antarpegawai. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung, berbagai masalah dapat muncul, seperti stres, penurunan motivasi, hingga gangguan dalam kolaborasi tim. Oleh karena

itu, perhatian terhadap lingkungan kerja perlu menjadi prioritas bagi setiap organisasi atau instansi, khususnya dalam sektor pelayanan publik

Lingkungan kerja secara umum dibagi menjadi dua kategori utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan interpersonal, termasuk hubungan antara atasan dan rekan kerja, serta interaksi dengan pimpinan, dan lain-lain (Hulu et al., 2022). Kedua elemen ini saling memengaruhi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Dalam praktiknya, tidak semua instansi mampu menyediakan lingkungan kerja yang ideal. Beberapa kendala umum yang sering ditemukan meliputi keterbatasan fasilitas fisik, kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja, serta dinamika hubungan sosial antarpegawai yang tidak stabil. Ketidakseimbangan tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti stres kerja, penurunan semangat, serta munculnya konflik internal yang dapat mengganggu efektivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi sebuah instansi untuk secara proaktif mengevaluasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerjanya, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, guna menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Dalam penelitian ini, terdapat kebaruan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Marlius dan Sholihat (2022) yang dimana penelitian tersebut mengaplikasikan metode kuantitatif, sementara dalam studi ini, pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melengkapi riset yang telah ada sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, serta mengeksplorasi tantangan yang dihadapi pegawai dalam pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan penjelasan dan juga permasalahan-permasalahan yang ada, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kondisi lingkungan kerja pada instansi terkait. Dengan demikian, peneliti berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam terkait “Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X”.

KAJIAN TEORI

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja dan motivasi pegawai (Amalia, 2021). Menurut Prasetyo (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang digunakan dalam pelaksanaan tugas, baik secara individu maupun kelompok. Ekawati (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas operasional instansi karena memengaruhi kenyamanan dan performa pegawai. Selain itu, Latif et al. (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan tugas sehari-hari. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat di mana seseorang melaksanakan aktivitas dan pekerjaan, tempat seseorang mencari dan menggunakan alat dan bahan yang tersedia, sekaligus berinteraksi dengan rekan kerja.

Aspek dalam Lingkungan Kerja

Aspek-aspek dalam lingkungan kerja secara kolektif menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas pegawai. Menurut Riyadi (2018) lingkungan kerja terdiri atas dua aspek utama, diantaranya adalah:

1. Aspek internal mencakup lingkungan fisik, seperti peralatan kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan sistem keamanan.
2. Aspek eksternal meliputi gaya kepemimpinan, budaya kerja, hubungan sosial antarpegawai, dan fasilitas pendukung seperti ruang ibadah dan area istirahat.

Kedua aspek tersebut penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai. Lingkungan yang mendukung akan berperan besar dalam mendorong produktivitas mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti dan Rahadian (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja, antara lain:

1. Penerangan: Pencahayaan yang kurang memadai dapat menurunkan konsentrasi dan menambah risiko kesalahan kerja.
2. Suhu dan Kelembapan: Suhu ekstrem dan kelembapan tinggi atau rendah dapat memengaruhi daya tahan dan kenyamanan pegawai.
3. Kebisingan dan Getaran: Lingkungan yang terlalu bising atau mengalami getaran mekanis tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan.
4. Sirkulasi udara dan bau: Udara yang bersih dan bebas bau penting untuk kenyamanan dan kesehatan kerja.
5. Dekorasi dan warna ruangan: Penataan visual lingkungan kerja berpengaruh pada suasana hati pegawai.
6. Keselamatan kerja: Fasilitas seperti jalur evakuasi, pintu darurat, dan alat pemadam api sangat penting dalam menjaga keamanan kerja.

Faktor-faktor di atas perlu diperhatikan oleh suatu organisasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik dan dapat memberikan dampak positif bagi pegawai. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugas mereka serta mendorong peningkatan produktivitas.

Tantangan dalam Lingkungan Kerja

Sihaloho et al. (2020) menjelaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang ideal bukanlah hal yang mudah, terutama di sektor publik. Tantangan-tantangan yang umum dihadapi meliputi:

1. Terbatasnya fasilitas istirahat: Membatasi waktu pemulihan energi pegawai.
2. Tidak tersedianya jalur evakuasi darurat: Meningkatkan risiko keselamatan saat keadaan darurat.
3. Keterbatasan area parkir: Menyebabkan keterlambatan dan stres bagi pegawai.

Tantangan-tantangan tersebut tentunya berpengaruh pada kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas pegawai. Pegawai merupakan aset berharga yang sangat berpengaruh terhadap

kelangsungan hidup instansi. Oleh karena itu, perbaikan dan pengelolaan sarana prasarana harus menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dapat dijadikan dasar dalam mengevaluasi kualitas lingkungan kerja dan menentukan intervensi perbaikannya. Menurut Prihantoro (2019), indikator lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari:

1. Hubungan antarpegawai: Adanya komunikasi yang terbuka, kerja sama, dan saling mendukung.
2. Suasana kerja: Lingkungan yang tenang, sejuk, dan bebas gangguan eksternal.
3. Peralatan kerja: Ketersediaan alat dan fasilitas yang lengkap dan berfungsi baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, yang bertujuan memberikan gambaran mendalam mengenai objek yang diteliti (Ilhami et al., 2024). Pendekatan ini memberikan gambaran jelas terkait kondisi lingkungan kerja di instansi X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian dan relevan dengan konteks penelitian (Maulana & Lestariningsih, 2022). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah empat orang pegawai. Data diperoleh melalui tiga teknik utama, yaitu observasi langsung di lingkungan kerja instansi X, wawancara pegawai instansi X, serta dokumentasi di lapangan. Selain itu, studi pustaka juga dilakukan untuk mendukung analisis dan interpretasi data melalui referensi jurnal, buku, serta penelitian terdahulu yang relevan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi yang dimana teknik ini memastikan data yang dikumpulkan bersifat kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Pada Instansi X

Lingkungan kerja di Instansi X dipengaruhi oleh faktor fisik dan non-fisik yang saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Dari sisi non-fisik, hubungan sosial antarpegawai dan antara pegawai dengan atasan menjadi elemen penting. Komunikasi yang terbuka, interaksi yang harmonis, serta sikap saling menghargai antarindividu terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif. Namun, kenyamanan dalam aspek sosial juga bersifat subjektif, tergantung pada persepsi masing-masing individu terhadap rekan kerja dan atasan. Di sisi lain, faktor fisik seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai seperti pendingin udara (AC), mushola, kamar mandi, meja dan kursi ergonomis, serta ruang kerja yang bersih dan tertata juga sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Selain itu, aspek keamanan seperti standar bangunan dan area parkir turut menjadi perhatian. Ketika kedua aspek ini, baik fisik maupun non-fisik, dikelola dengan seimbang, maka akan tercipta lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan bagi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaerudin et al. (2020) yang menyatakan bahwa ketika pegawai merasa nyaman secara fisik dan emosional, mereka akan lebih mudah menikmati proses kerja, mengurangi beban psikologis, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Pada Instansi X

Kondisi fisik lingkungan kerja di Instansi X dapat dikatakan cukup memadai dalam mendukung aktivitas kerja pegawai sehari-hari. Ruang kerja tertata dengan rapi, bersih, dan dilengkapi dengan fasilitas penting seperti peralatan kerja, komputer, mushola, toilet yang bersih, AC yang berfungsi baik, serta pantry untuk menyimpan makanan atau mengambil minuman. Ketersediaan fasilitas ini memberikan kenyamanan fisik yang secara langsung berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Kusumastuti et al. (2019) bahwa lingkungan kerja yang baik, dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan suasana yang kondusif, dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal. Namun kondisi fisik lingkungan kerja di Instansi X, terdapat beberapa kekurangan yang masih perlu diperhatikan, terutama terkait aspek keamanan gedung dan keterbatasan ruang. Gedung yang digunakan hanya memiliki satu akses keluar-masuk dan tidak dilengkapi dengan jalur evakuasi darurat, sehingga berpotensi membahayakan keselamatan dalam situasi darurat. Selain itu, luas gedung yang terbatas karena digunakan oleh dua instansi sekaligus dan perlu fasilitas tambahan untuk area parkir. Walaupun demikian, para pegawai tetap bersikap realistis dan menilai bahwa fasilitas yang ada saat ini masih mampu menunjang pekerjaan mereka dengan baik.

Tantangan yang Dihadapi Pegawai Dalam Lingkungan Kerja Di Instansi X

Pegawai di Instansi X menghadapi sejumlah tantangan dalam menjalankan tugasnya, yang berasal dari kondisi fisik lingkungan maupun dinamika kerja internal dan eksternal. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan lahan parkir yang menyebabkan kesulitan bagi pegawai dan tamu dalam memarkir kendaraan. Parkiran yang penuh dan tidak tertata dengan baik menimbulkan ketidaknyamanan, menghambat mobilitas, serta berpotensi meningkatkan risiko kerusakan kendaraan. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Wulandari et al. (2022) bahwa minimnya area parkir dapat mengganggu kenyamanan, terlebih lagi jika jumlah pengguna kendaraan meningkat, hal itu dapat menimbulkan masalah karena akan semakin sulit mendapatkan lahan parkir. Terdapat kekhawatiran mengenai standar keamanan dan keselamatan karena gedung ini belum dilengkapi fasilitas penyelamatan seperti jalur evakuasi dan pintu darurat untuk situasi darurat seperti kebakaran. Selain itu, beberapa pegawai juga merasakan tantangan dalam hal penyesuaian diri terhadap karakter dan gaya kepemimpinan atasan yang cenderung berubah-ubah. Hal ini menuntut fleksibilitas dan kemampuan adaptasi agar tetap bisa bekerja secara nyaman dan produktif. Interaksi dengan masyarakat juga menjadi tantangan tersendiri, mengingat pegawai dituntut untuk tetap sabar dan profesional dalam memberikan pelayanan. Bagi pegawai yang bekerja di lapangan, tantangan datang dari kondisi kerja yang tidak menentu. Meski demikian, sebagian besar pegawai merasa tantangan-tantangan tersebut masih dapat diatasi berkat adanya kerja sama tim dan dukungan dari pimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di instansi X dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik fisik maupun non-fisik. Kondisi lingkungan kerja di Instansi X secara umum telah baik dan memadai, terutama dari sisi kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja. Namun, beberapa kendala ditemukan seperti keterbatasan area parkir, belum tersedianya jalur evakuasi darurat sesuai standar keselamatan, hubungan sosial dengan pihak eksternal karena menghadapi berbagai karakter masyarakat, serta gaya kepemimpinan yang berubah-ubah. Faktor-faktor tersebut berdampak pada kenyamanan kerja, risiko keselamatan pegawai, serta tingkat motivasi dan efektivitas kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya

perbaikan sarana prasarana dan konsistensi dalam gaya kepemimpinan sebagai langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, F. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV. Jejak.
- Ekawati, zuni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk.
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Analysis Of The Work Environment In Improving Work Productivity Office Employees In Botomuzoi District Nias Regency. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Ilhami, M. W., Vera Nurfajriani, W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., Wicaksono UPN Veteran Yogyakarta, D., & Veteran Yogyakarta, U. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. In *Riset Ekonomi Manajemen (Vol. 3)*.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Marlius, D., Sholihat, I., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Maulana, A., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Harga, Brand Ambassador Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Scarlett Whitening.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Prihantoro, A. 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. 1st ed. ed. dkk Pebri. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Riyadi, S. (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. Jawa: Zifatama Jawa.
- Sedamaryanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*.
- Sihaloho, R. D., Siregar, H., & Sisingamangaraja XII Tapanuli, U. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Wulandari, C., Wijayanti, D., Lestari, N., & Daulay, N. K. (2022). Prototype Sistem Monitoring Parkir Pintar Berbasis Iot (Internet Of Things). In *Jusikom : Jurnal Sistem Komputer Musirawas (Vol. 7, Issue 2)*.