



## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN KAYUMANIS KOTA BOGOR

**Teguh Firmansyah<sup>1</sup>**  
Universitas Pamulang

**Syarifah Ida Farida<sup>2</sup>**  
Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan  
[teguhfirmaryah1308@gmail.com](mailto:teguhfirmaryah1308@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01477@unpam.ac.id](mailto:dosen01477@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study, entitled “Work Environment Analysis in Improving Employee Performance at the Kayumanis Sub-district Office, Bogor City”, aims to analyze the physical work environment conditions at the Kayumanis Sub-district Office and their role in supporting employee performance improvement. The research focuses on several indicators, namely lighting, temperature and air circulation, workspace layout, color scheme, noise levels, and available work facilities. The method applied is descriptive qualitative, with data collected through observation, interviews, and documentation. The informants consisted of the sub-district head, secretary, section heads, and staff. The findings reveal that, overall, the work environment at the Kayumanis Sub-district Office is fairly supportive of employee activities, although some shortcomings remain. Lighting and color schemes are considered adequate, but temperature and ventilation are not optimal, especially during the daytime due to limited air conditioning. The workspace layout is relatively sufficient, Noise from traffic is present but still tolerable, while work facilities are partly adequate yet still require improvements and additions, particularly in terms of technological equipment and air conditioning. It can be concluded that the physical work environment has an important influence on employee productivity and comfort. Therefore, improvements in temperature control, ventilation, supporting facilities, and workspace arrangements are necessary to further optimize employee performance in providing public services.*

**Keywords:** *Work Environment, Performance, Sub-district*

**Abstrak.** Penelitian ini berjudul “Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Kayumanis Kota Bogor”. Tujuan utama penelitian adalah menganalisis kondisi lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Kayumanis serta perannya dalam menunjang peningkatan kinerja Karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada indikator pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, tata ruang, tata warna, kebisingan, serta fasilitas kerja yang tersedia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan terdiri dari lurah, sekretaris, kepala seksi, serta staf kelurahan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Kayumanis sudah cukup mendukung aktivitas karyawan, meski masih terdapat beberapa kekurangan. Pencahayaan dan tata warna ruangan dinilai baik, namun suhu udara serta ventilasi belum maksimal terutama pada siang hari akibat keterbatasan pendingin ruangan. Penataan ruang kerja sudah cukup memadai, Tingkat kebisingan yang terjadi dari lalu lintas namun masih dapat ditoleransi, sedangkan fasilitas kerja sebagian sudah mencukupi tetapi tetap memerlukan perbaikan dan penambahan, khususnya perangkat teknologi dan pendingin ruangan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh penting terhadap produktivitas serta kenyamanan kerja karyawan. Oleh karena itu, perbaikan dalam aspek suhu, ventilasi, fasilitas penunjang, dan tata ruang perlu dilakukan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kinerja, Kelurahan

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2019:2). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno 2020:6).

Pada dasarnya, individu, organisasi, dan bisnis saling terkait dan saling membutuhkan. Meskipun berbagai alat dan mesin otomatis telah ditemukan, organisasi dan bisnis tetap tidak bisa beroperasi tanpa peran sumber daya manusia. Perusahaan dapat berjalan dengan baik jika mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki peran sentral. dalam setiap aktivitas organisasi. Ini berarti bahwa meskipun ada kelimpahan fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya keuangan, organisasi dan perusahaan tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten.

#### **Data Prasurvei Lingkungan Kerja Karyawan Kelurahan Kayumanis Kota Bogor Tahun 2025**

NO	Pernyataan	Jumlah		Total	persentase		Total
		YA	TIDAK		YA%	TIDAK%	
1	Saya merasa pencahayaan di ruang kerja sudah cukup terang dan menunjang aktivitas kerja.	7	3	10	70%	30%	100%
2	Suhu udara di ruang kerja terasa nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.	5	5	10	50%	50%	100%
3	Tata letak meja dan fasilitas kerja di kantor memudahkan saya dalam menjalankan tugas harian.	6	4	10	60%	40%	100%
4	Warna cat dinding dan interior kantor menurut saya cukup nyaman dan tidak membuat suasana kerja terasa membosankan.	8	2	10	80%	20%	100%
5	Saya tidak terganggu oleh kebisingan dari luar kantor seperti suara kendaraan atau keramaian sekitar.	7	3	10	70%	30%	100%
6	Fasilitas penunjang kerja di kantor	5	5	10	50%	50%	100%

*ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR KELURAHAN KAYUMANIS KOTA BOGOR*

NO	Pernyataan	Jumlah		Total	persentase		Total
		YA	TIDAK		YA%	TIDAK%	
	berfungsi dengan baik di ruang kerja saya.						

Sumber: Data Kelurahan Kayumanis Kota Bogor (2025)

Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 10 orang Karyawan di Kantor Kelurahan Kayumanis memberikan gambaran awal mengenai situasi lingkungan kerja yang dirasakan saat ini. Dengan responden 10 orang (70%) yang menyatakan bahwa pencahayaan tersedia sudah cukup menunjang kegiatan kerja. kenyamanan suhu ruangan masih dirasakan kurang optimal oleh sebagian karyawan, karena hanya 50% yang menyatakan puas.

Hanya sebanyak 70% responden merasa bahwa penataan ruang kerja telah sesuai dan mempermudah aktivitas sehari-hari, dan 80% lainnya menilai bahwa warna interior kantor mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. 70% responden menyatakan tidak terjadi kebisingan yang sangat signifikan. sedangkan yang menjawab fasilitas penunjang kerja berfungsi dengan baik hanya 50%.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh Penulis, diperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja yang dapat dirinci sebagai berikut :

**Lingkungan Kerja Di Kantor Kelurahan Kayumanis Kota Bogor Periode 2024**

No	Fasilitas	Tersedia	Rusak	Jumlah	Kondisi
1	Pencahayaan (Lampu)	30	11	41	Tidak Semua Berfungsi
2	Pendingin Ruangan (AC)	4	4	8	Tidak Semua Berfungsi
3	Ruang Kerja	6	0	6	Baik
4	Komputer	7	2	9	Tidak Semua Berfungsi
5	Meja	11	2	13	Cukup Baik
6	Kursi	31	5	36	Cukup Baik
7	Tempat Sampah	6	1	7	Baik

Sumber: Data Kelurahan Kayumanis Kota Bogor (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas yang menggambarkan kondisi Lingkungan Kerja di kantor Kelurahan Kayumanis Kota Bogor, Dari segi pencahayaan, terdapat sebanyak 41 lampu yang terpasang di berbagai ruangan. Namun, tidak seluruhnya berfungsi dengan baik sehingga beberapa area masih terkesan redup dan kurang terang. pendingin ruangan terdapat 8 unit pendingin udara (AC) Akan tetapi sebagian dari AC tersebut mengalami gangguan fungsi sehingga tidak semua ruangan mendapatkan sirkulasi udara yang memadai hal ini tentunya dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja Karyawan. Untuk ruang kerja tersedia sebanyak 8 Ruangan yang mendukung aktivitas kerja harian Karyawan, Untuk sarana teknologi informasi tersedia 9 unit komputer yang mendukung operasional kantor, Meskipun begitu tidak seluruh unit komputer tersebut dalam kondisi baik yang berarti masih ada hambatan dalam penggunaan perangkat teknologi secara optimal. Fasilitas lain seperti meja dan kursi masing-masing berjumlah 13 dan 36 unit, dan seluruhnya berada dalam kondisi baik serta siap digunakan dalam mendukung aktivitas kerja harian, Di samping itu kebersihan lingkungan kerja juga terjaga dengan adanya 7 unit tempat sampah yang kondisinya cukup baik dan tersebar di berbagai titik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam terkait dengan lingkungan kerja dalam

peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengangkat judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Kayumanis Kota Bogor”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1.1 Landasan Teori**

#### **1.1.1 Manajemen**

##### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *manajemen* dengan kata dasar *to manage* yang secara harfiah berarti mengelola. Sebagai kata benda, manajemen dalam bahasa kita sering diartikan sebagai pimpinan. Yaitu, sekelompok orang penting yang mengatur jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen menurut Rivai (2020:2) "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan". Sedangkan menurut Hasibuan (2020:9) berpendapat "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian semua aktivitas yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu organisasi. Ini meliputi berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan kinerja dan kompensasi, dengan tujuan utama untuk memaksimalkan potensi dan produktivitas karyawan demi mencapai tujuan organisasi.

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang baik tidak hanya melibatkan fisik ruang kantor, tetapi juga budaya, interaksi sosial, serta sistem pendukung yang ada di dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:9) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. ”.

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau pencapaian sebenarnya yang diraih oleh seseorang. Setiap perusahaan tentu berupaya memastikan agar kinerja karyawan tetap optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara 2019:67). kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2019:182).

## **METODE PENELITIAN**

### **1.1 Jenis Penelitian**

Menurut Saryono dalam (Harahap. 2020:123) "penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan

kualitas atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Sedangkan menurut Sukmadinata dalam Butarbutar, dkk. (2022:41) "Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterikatan antar kegiatan".

Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan hasil penelitian yang lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fakta dan mendapatkan data serta informasi terkait analisis lingkungan kerja, data dikumpulkan berdasarkan kondisi nyata di lapangan, dan kemudian disimpulkan.

### **1.2 Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:454) "Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara".

Dengan demikian, peneliti bertindak sebagai alat utama dalam proses pengumpulan data, sambil memastikan bahwa instrumen tambahan yang dikembangkan mampu memberikan data yang lebih kaya dan mendalam, sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan.

### **1.3 Unit Analisis**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat, data yang telah dikumpulkan memerlukan proses analisis yang cermat dan terstruktur. unit analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit sintesis, dan menyusun ke dalam pola (Nurdin dkk 2019:244).

Dari pendapat di atas Penulis dapat menyimpulkan bahwa unit analisis data merupakan langkah penting dalam mengolah data penelitian, yang berfungsi untuk mengorganisasikan dan menyusun informasi secara sistematis agar dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas dan terarah.

### **1.4 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2018:482) "Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit - unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain".

#### **1. Reduksi Data**

Menurut Sugiyono (2018: 247-249) "Reduksi adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya".

#### **2. Penyajian Data**

Menurut Miles Huberman dalam Sugiyono (2018:488) "Yang sering digunakan dalam menyajikan data pada penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk

memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut”.

3. Analisis SWOT

Langkah berikutnya adalah menganalisis data yang telah dikumpulkan menggunakan teknik analisis SWOT. Dari data tersebut, indikator-indikator Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*), dan Ancaman (*Threat*) diidentifikasi dan dipertajam agar dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat.

4. Membuat Kesimpulan

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2018:492) “Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti – bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. 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”.

1.5 Pemeriksaan Keabsahan Data

1. Uji Validitas Internal (*credibility*)

Menurut Sugiyono (2018:514) “Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*”.

2. Uji Validitas Eksternal (*Transferability*)

Menurut Sugiyono (2018:522) “*Transferability* ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal meningkatkan drajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil”.

3. Uji Reliabilitas (*dependability*)

Menurut Sugiyono (2017: 372) bahwa “Uji dependabilitas dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian”.

4. Uji Objektivitas (*confirmability*)

Menurut Sugiyono (2017: 373) “dalam penelitian kualitatif uji konfirmabilitas mirip dengan uji *dependability*, menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut memenuhi standar *confirmability*”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Penelitian

Tabel 4.1  
Data Narasumber Yang Di Wawancarai

Nama	Jabatan	Pendidikan	Masa Kerja	Metode
Johan	Kepala Lurah	SMA	5 Tahun	Wawancara
Tika Kania Andayani, A.MD	Sekretaris Kelurahan	D3	8 Tahun	Wawancara
Een Solihat S,Sos	Kasi Pemerintah Dan Ketertiban	S1	12 Tahun	Wawancara

*ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR KELURAHAN KAYUMANIS KOTA BOGOR*

Nurhamida Siregar, SE	Kasi Ekonomi Dan Pembangunan	S1	12 Tahun	Wawancara
Dewi Haryanti S.K.M	Kasi Kemasyarakatan	S1	15 Tahun	Wawancara

Sumber: Data Kelurahan Kayumanis (2025)

Tabel di atas menyajikan data informan yang menjadi narasumber dalam wawancara, mencakup identitas seperti nama, Jabatan, Pendidikan, masa kerja dan Metode.

#### **4.3 Pembahasan penelitian**

Berdasarkan wawancara Pertanyaan pertama, bagaimana menurut anda lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk bekerja?. Dapat disimpulkan kenyamanan kerja dinilai sebagai hasil dari lingkungan yang bersih, rapi. Beberapa narasumber menyoroti pentingnya kondisi fisik ruang kerja, seperti keteraturan peralatan dan kebersihan area kerja, sebagai faktor utama yang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktifitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Risky Hermawan & Dedi Rahadi (2021) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang cukup nyaman akan mendorong karyawan untuk tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan.

Pada pertanyaan kedua, Bagaimana Anda menilai kondisi lingkungan kerja di kantor Kelurahan Kayumanis mempengaruhi kualitas pekerjaan saat ini? sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini. Mereka merasa bahwa secara umum sudah cukup mendukung kegiatan sehari-hari. Namun, terdapat catatan mengenai perlunya peningkatan fasilitas agar suasana kerja tetap kondusif.

Temuan ini sejalan dengan Alfian Madjidu dkk. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Menanggapi pertanyaan ketiga, apa pendapat Anda mengenai kualitas pencahayaan yang ada di tempat Anda bekerja?. Dapat disimpulkan Pencerahan di lingkungan kantor secara keseluruhan dianggap memadai, khususnya pada waktu siang. Meski demikian, terdapat sejumlah area kerja yang belum mendapatkan intensitas cahaya yang cukup, dan perlu ditingkatkan.

Berdasarkan wawancara pertanyaan keempat, Menurut anda pencahayaan bisa mengganggu konsentrasi, suasana hati dan produktivitas kerja sehari-hari?. Apa bila bisa mengganggu, sebaiknya saran anda bagaimana terhadap pencahayaan di ruang kerja?. Dapat disimpulkan bahwa pencahayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan bekerja, termasuk konsentrasi dan suasana hati. Ruangan dengan pencahayaan yang kurang baik cenderung menimbulkan rasa lelah dan penurunan fokus. Oleh karena itu, dibutuhkan penyesuaian pencahayaan buatan, khususnya di area dengan minim cahaya alami.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ratna Marsela dan Hartiningtyas (2022) yang menyimpulkan bahwa pencahayaan dan tata ruang yang memadai mampu menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan dapat menjalankan tugas secara lebih

optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pencahayaan merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Pada pertanyaan kelima bagaimana penilaian anda terhadap kondisi suhu udara di ruang kerja sehari-hari?. Dapat disimpulkan bahwa sebagian narasumber merasa suhu ruangan cukup stabil, namun tidak sedikit yang mengeluh kondisi panas saat siang hari. Permasalahan ini sebagian besar disebabkan oleh AC yang rusak atau tidak tersedia di beberapa ruangan, yang kemudian berdampak pada penurunan kenyamanan kerja secara fisik.

Pada pertanyaan keenam mengenai apakah pengaturan ventilasi dan pendingin ruangan sudah cukup optimal?. berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara dan sistem pendinginan masih dirasa belum maksimal, Beberapa ruang kerja terkesan pengap karena ventilasi kurang berfungsi secara optimal. Pendingin ruangan pun dinilai belum menjangkau seluruh area kerja, sehingga efektivitas sistem sirkulasi udara masih menjadi tantangan yang perlu diatasi.

Hasil ini selaras dengan penelitian Bismi Khairi dkk. (2023) yang menyatakan bahwa pendingin ruangan yang tidak optimal dapat menurunkan konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai ASN. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan hasil penelitian terdahulu bahwa suhu dan sirkulasi udara memiliki pengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan.

Pada pertanyaan ketujuh mengenai sejauh mana tata letak ruang kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kinerja Karyawan di kantor kelurahan kayumanis?. berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyampaikan penataan ruang memiliki kontribusi nyata terhadap efektivitas kerja karyawan, Penempatan furnitur dan perangkat kerja yang sesuai mempermudah alur aktivitas, namun ada beberapa ruangan yang masih kurang baik dalam hal penataan.

Pada pertanyaan kedelapan, apakah pernah terjadi situasi di mana penataan ruang mempengaruhi kelancaran Kerja anda?. berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengalaman dari beberapa Karyawan yang mengalami kesulitan akibat pengaturan ruang yang tidak tepat, seperti penyimpanan dokumen yang tidak teratur. Namun, setelah dilakukan pengaturan ulang, situasi kerja menjadi lebih efisien dan terstruktur.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Intania Bago dkk. (2024) yang menyatakan bahwa tata ruang kerja yang kurang memadai dapat memengaruhi ketepatan waktu penyelesaian tugas dan menurunkan kinerja perangkat desa. penelitian Felix Bransen dkk. (2022) juga menjelaskan bahwa ruang kerja yang sempit dan tidak tertata dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan karena membatasi mobilitas kerja. Dengan demikian, tata letak ruang kerja di Kelurahan Kayumanis masih perlu penataan ulang agar pelayanan dapat dilakukan lebih cepat dan efektif.

Pada pertanyaan kesembilan Sejauh mana pilihan dan perpaduan warna interior kantor memengaruhi suasana psikologis dan semangat kerja Anda?. berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan dapat disimpulkan bahwa Pemilihan warna dalam ruangan turut memengaruhi psikologis karyawan, Warna-warna lembut dan netral dianggap mampu memberikan efek ketenangan dan kenyamanan secara visual, sehingga



menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pada pertanyaan kesepuluh, Apakah kombinasi warna yang digunakan di kantor sudah sesuai baik dari sisi estetika maupun fungsinya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan?. Dapat disimpulkan bahwa kombinasi warna interior kantor telah sesuai baik dari sisi estetika maupun fungsionalitas. Warna yang digunakan tidak mencolok, terlihat profesional, dan mampu menciptakan suasana ruang yang bersih dan enak dipandang, meskipun masih bisa disempurnakan dari sisi tampilan visual.

Temuan ini didukung oleh penelitian Suwardi dkk. (2023) yang menyatakan bahwa suasana kerja yang nyaman, termasuk tata warna ruangan, dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Pada pertanyaan kesebelas, Seberapa besar tingkat kebisingan yang biasanya anda alami saat menjalankan tugas sehari-hari di kantor?. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kantor Kelurahan Kayumanis dinilai masih dalam batas wajar, namun suara-suara yang muncul berasal dari lalu lintas di sekitar kantor kadang mengganggu karyawan.

Pada pertanyaan kedua belas Apakah terdapat jenis kebisingan tertentu (misalnya suara kendaraan, percakapan, alat kantor) yang memperlambat jumlah pekerjaan yang dapat Anda selesaikan?. berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gangguan suara yang terjadi bersifat situasional, seperti saat pelayanan publik sedang padat atau suara kendaraan dari jalan raya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dini Fitriani dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kebisingan kerja dapat menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja karyawan apabila tidak dikendalikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian kebisingan di Kantor Kelurahan Kayumanis perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Pada pertanyaan ketiga belas Bagaimana Anda menilai kelengkapan serta fungsi fasilitas penunjang kerja yang tersedia di kantor saat ini mendukung Anda bekerja secara mandiri?. berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar fasilitas kerja yang tersedia dinilai cukup memadai untuk mendukung kinerja karyawan. Namun, beberapa unit seperti komputer dan AC mengalami penurunan performa, dan diperlukan perbaikan agar tidak menimbulkan gangguan dalam pelaksanaan tugas administrasi maupun pelayanan publik.

Pada pertanyaan keempat belas Fasilitas apa yang menurut anda masih kurang dan menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas bagaimana dampaknya terhadap efektifitas kerja?. berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Peralatan kerja yang dinilai masih perlu ditingkatkan terutama adalah sistem pendingin ruangan dan perangkat komputer. Keterbatasan dalam hal ini tidak hanya berdampak pada kenyamanan, tetapi juga dapat memperlambat proses kerja karyawan dan menurunkan efisiensi pelayanan kepada masyarakat.

Temuan ini didukung oleh penelitian Angelica & Kenny (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tidak memadai dapat menghambat kemandirian dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Syarifah Ida Farida & Dika (2024) menegaskan bahwa

# ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN KAYUMANIS KOTA BOGOR

penyediaan fasilitas kerja merupakan bagian dari strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, penulis berpendapat bahwa secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di kantor Kelurahan Kayumanis sudah cukup mendukung kelancaran aktivitas karyawan, meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih ideal dan produktif. Lingkungan yang tertata rapi, bersih, dinilai memberikan dampak positif terhadap kenyamanan bekerja, namun beberapa kendala seperti suhu ruangan yang kurang stabil, sirkulasi udara yang belum maksimal, dan walaupun kebisingan tergolong wajar akan tetapi perlu diperhatikan karena area kantor yang dekat dengan jalan raya bila terjadi kondisi jalan yang ramai bisa mengganggu fokus kerja karyawan, serta beberapa fasilitas yang mulai menurun kualitasnya. Seperti komputer yang kinerjanya sudah menurun menjadi poin penting yang perlu segera ditindaklanjuti karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditingkatkan agar efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan membaik.

**Tabel 4.2**  
**Tabel Analisis SWOT**

<div style="text-align: center;"> <b>IFAS</b>  <b>EFAS</b> </div>	<b>STRENGTH (S)</b> 1. Kebersihan dan keteraturan lingkungan kerja yang cukup terjaga 2. Pemilihan warna interior yang tepat 3. Tata letak ruang kerja yang relatif mendukung	<b>WEAKNESS(W)</b> 1. Kebisingan yang ditimbulkan dari suara motor yang melintas di jalan raya 2. Suhu udara yang kurang stabil 3. Sebagian fasilitas kerja yang perlu diperbaiki atau ditambah
	<b>STRATEGI SO</b> 1. Optimalisasi teknologi pelayanan publik berbasis digital 2. Pemanfaatan ruang kerja yang tertata dan bersih untuk program layanan berbasis inovasi	<b>STRATEGI WO</b> 1. Mengadakan kerja sama lintas instansi untuk peningkatan kualitas lingkungan kerja. 2. Mendorong pelatihan peningkatan kenyamanan kerja 3. Mengoptimalkan program bantuan atau dana kelurahan untuk peningkatan fasilitas kantor
<b>OPPORTUNITY (O)</b> 1. Dukungan kebijakan pemerintah untuk peningkatan layanan publik 2. Pemanfaatan teknologi untuk efisiensi kerja 3. Peningkatan kolaborasi antarperangkat daerah		

# ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN KAYUMANIS KOTA BOGOR

<b>THREATS (T)</b>	<b>STRATEGI ST</b>	<b>STRATEGI WT</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat harapan masyarakat yang terus meningkat</li> <li>2. Gangguan dari luar kantor seperti kebisingan jalan raya.</li> <li>3. Lonjakan jumlah masyarakat yang datang pada jam sibuk.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan sarana yang ada sebagai penunjang kelancaran pelayanan di tengah kendala lingkungan.</li> <li>2. Mengandalkan sinergi antar karyawan dalam menghadapi beban kerja tinggi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan dukungan dari pihak luar untuk menutup kekurangan internal.</li> <li>2. Menyelaraskan beban kerja antar karyawan guna menghindari kelelahan berlebih akibat keterbatasan fasilitas dan meningkatnya tuntutan pelayanan.</li> <li>3. Membuat jadwal perawatan sarana dan prasarana secara teratur.</li> </ol>

Analisis SWOT dimanfaatkan untuk memetakan secara menyeluruh faktor-faktor internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja, Analisis ini terdiri dari empat unsur utama, yakni *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), serta *Threats* (ancaman). Kekuatan menggambarkan potensi positif dari dalam organisasi, seperti ketersediaan fasilitas kerja dasar, tatanan ruang yang terorganisir, dan kompetensi karyawan yang memadai. Sementara itu, kelemahan merepresentasikan kendala internal yang perlu segera diperbaiki, misalnya, sistem pendingin ruangan yang belum memadai, kebisingan serta beberapa fasilitas yang perlu ditingkatkan. Dari sisi peluang, penelitian ini menemukan adanya dukungan dana dari pemerintah, kesempatan mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas karyawan, serta potensi kerja sama dengan instansi terkait untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja. Adapun ancaman meliputi berbagai faktor eksternal yang dapat menghambat kinerja, seperti gangguan kebisingan dari luar, lonjakan jumlah pelayanan secara tiba-tiba, dan keterbatasan anggaran dalam pemeliharaan sarana prasarana.

Penerapan Analisis SWOT dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi riil lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Kayumanis. Selain itu, pendekatan ini juga digunakan untuk merumuskan langkah-langkah strategis yang aplikatif, sehingga dapat memaksimalkan potensi yang ada, memperbaiki kelemahan, memanfaatkan peluang, sekaligus mengantisipasi berbagai ancaman yang mungkin timbul di masa mendatang.

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Kayumanis kota Bogor, dengan judul analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor kelurahan kayumanis kota Bogor dapat ditarik kesimpulan secara umum, kondisi lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Kayumanis Kota Bogor cukup mendukung aktivitas kerja karyawan. Pencahayaan ruangan dinilai memadai, tata warna interior memberikan kesan bersih dan nyaman, serta tata ruang kerja tersusun dengan baik sehingga memudahkan koordinasi dan mobilitas karyawan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait pengaturan suhu

udara dan sirkulasi yang belum optimal di sejumlah ruangan akibat keterbatasan pendingin udara, Walaupun kebisingan masih dalam batas wajar akan tetapi berpotensi merusak fokus kerja karyawan bila terjadi lalu lintas yang ramai dikarenakan kantor kelurahan sangat dekat dengan jalan raya, Selain itu, beberapa fasilitas kerja seperti perangkat komputer dan unit pendingin masih perlu dilakukan pemeliharaan atau penggantian karena berpengaruh pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti suhu yang panas, ruang yang sempit, atau fasilitas yang terbatas, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya semangat dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan tata ruang, ventilasi, serta penyediaan fasilitas yang lengkap menjadi langkah penting untuk mendukung optimalisasi kinerja karyawan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya subjektivitas baik dari informan maupun peneliti dalam proses interpretasi data.
2. Waktu pelaksanaan penelitian relatif singkat, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan dinamika perubahan kondisi lingkungan kerja yang mungkin terjadi dari waktu ke waktu.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan, terdapat beberapa aspek lingkungan kerja di Kantor Kelurahan Kayumanis yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, yaitu Disarankan untuk melakukan penambahan maupun perbaikan fasilitas pendingin ruangan serta optimalisasi ventilasi pada beberapa ruang kerja. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan kondisi udara yang lebih sejuk dan sirkulasi yang lebih baik, sehingga mendukung kenyamanan, kesehatan, serta konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas. Walaupun tingkat kebisingan masih tergolong wajar, gangguan suara dari lalu lintas di sekitar kantor berpotensi mengurangi fokus kerja karyawan. Oleh karena itu, penambahan peredam suara atau pengaturan ulang tata ruang kerja dapat menjadi solusi untuk meminimalisasi dampak kebisingan terhadap aktivitas kerja. Sebagian fasilitas penunjang, seperti komputer belum berfungsi secara optimal. Untuk itu, perlu adanya pemeliharaan berkala sekaligus penambahan sarana kerja di beberapa ruangan. Penyediaan fasilitas yang lebih memadai akan mendukung kelancaran pelayanan serta meningkatkan produktivitas karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA BUKU**

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen. Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Butarbutar, M., Anisah, H. U., Bestadrian, P., & Christina, S. Y. (2022). Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner. Media Sains Indonesia.
- Cai, C. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang Sidempuan: PT. Inovasi Pratama Internasional.

*ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR KELURAHAN KAYUMANIS KOTA BOGOR*

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Sumatra Utara: Wal Ashri Publishing.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Ismail Nurdin & Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Komariyah, L. D. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cet. 14)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM (Cet. 7)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2016). *Human Resources Management (Edisi 16, Jilid 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. & Mary Coulter. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Solehuddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis*. Yogyakarta: CV Absolute Media.
- Stonner. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

*ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR KELURAHAN KAYUMANIS KOTA BOGOR*

Sutrisno Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

**JURNAL**

Alfan, M., Idrus, U., & Yakup. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 1–15.

Aurentina, A. B., & Astria, K. (2024). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Langgeng Panganindo. *Jurnal Elastisitas (JELS)*, 1(1), 1–10.

Bago, I., Mendrofa, C. P., Hulu, F., & Bate'e, M. M. (2024). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 7397–7413.

Bransen, F., Yuliana, Y., & Arwin, A. (2022). Analisis lingkungan kerja di CV Central Rezeki Medan Motor. *ESCAF 1st 2022*.

Farida, S. I., & Muhotib, D. F. (2024). Analisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Refalia. *Sociora*, 1(1), 21–38.

Fitriani, D., Hoerudin, & Yanuarti, M. (2024). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Docden Inovasi Sehat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(4), 893–898.

Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi. *Tirtayasa Ekonomi*, 16(1).

Khairi Muhamad, B., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Disperindag Karawang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1).

Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan Meubel Permata Wood. *SOSEBI*, 2(1).

Suwardi, L. K., Limgiani, K., Mere, K., & Dullah, M. (2023). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *JPPIM*, 4(1), 32–36.

Trimo, F. J., & Farida, S. I. (2025). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusatrip. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).