

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN PEBAYURAN KABUPATEN BEKASI

Amelia Junianti, Sungkono, Maman Mulya Karnama

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ARTICLE INFO

Keywords: *Work environment, Employee performance, District*

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kinerja pegawai, Kecamatan.

Corresponding author:

Amelia Junianti

mn18.amelajunianti@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract. *This observation aims to determine the role of the work environment in improving employee performance, find out what are the obstacles in the role of the work environment in improving employee performance, and find out what efforts are made to overcome obstacles in the role of the work environment in improving employee performance at the Pebayuran District Office, Bekasi Regency. The author uses a qualitative descriptive method. The data collection technique was done by triangulation (combined) using the methods of observation, interviews, and data sources. The population in this observation is all employees of the Pebayuran District Office. The sample in this observation was 3 informants consisting of the sub-district head, sub-district secretary, and staff employees at the Pebayuran District Office. The results of observations show that the role of the work environment in improving employee performance at the Pebayuran Bekasi District Office is not good, because there are still some obstacles or problems such as uncomfortable working conditions, inadequate work equipment, and services to employees who are not paid attention to. This can make the motivation and performance of employees to be less good. Because a good work environment can produce good quality employee performance as well.*

Abstrak. Observasi ini bertujuan untuk mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dalam peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan mengetahui upaya apa saja untuk mengatasi hambatan dalam peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan sumber data. Populasi dalam observasi ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran. Sampel dalam observasi ini ialah 3 informan yang terdiri dari Camat, Sekertasis Camat, dan staff pegawai pada Kantor Kecamatan Pebayuran. Hasil observasi menunjukkan bahwa peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran Bekasi kurang baik, karena masih ada beberapa hambatan atau masalah seperti kondisi kerja yang kurang nyaman, perlengkapan kerja yang kurang memadai, dan pelayanan pada pegawai yang kurang diperhatikan. Hal itu dapat membuat motivasi dan kinerja pegawainya menjadi kurang baik. Karena lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kualitas kinerja pegawai yang baik juga.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut (Tsauri, 2013:2) bukan selaku sumber daya belaka, akan tetapi lebih berbentuk modal ataupun aset untuk institusi ataupun organisasi. SDM merupakan sesuatu proses mendayagunakan manusia selaku tenaga kerja secara manusiawi, supaya kemampuan fisik serta psikis yang dimiliki berperan optimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut (Arifin et al., 2020:32) Sumber daya manusia (SDM) sangat penting terhadap kegiatan suatu perusahaan, sebab kemajuan serta keberhasilan di dalam perusahaan tak lepas dari peran serta kemampuan SDM yang baik.

Manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengadaan, serta pemanfaatan SDM guna meraih tujuan, baik secara pribadi ataupun organisasi (Dewi & Harjoyo, 2019:5). Menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020:77) Sumber daya manusia seharusnya dikelola secara optimal sehingga karyawan mampu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga sumber daya manusia memerlukan faktor pendukung, salah satu faktor pendukung yang butuh diperhatikan yakni lingkungan kerja.

Dalam artikel (Yuliantari & Prasasti, 2020:77) juga menerangkan bahwa perusahaan semestinya memelihara kinerja pegawai sebab penyusutan serta kenaikan kinerja pegawai tak lepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, sangat dibutuhkan penyusunan ruang kerja yang aman serta nyaman, aturan kerja yang jelas, tegas, serta jalinan kerja yang baik supaya karyawan bisa bekerja secara maksimal serta dengan mudah menyesuaikan diri sehingga produktivitas kerja bertambah yang berbanding lurus terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif mampu memengaruhi kinerja seorang pegawai.

Kecamatan Pebayuran merupakan salah satu organisasi pemerintah atau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang berada di Kabupaten Bekasi yang memiliki wilayah kerja di Kecamatan sebagai unsur pelaksanaan dalam bidang pemerintahan, serta secara administratif Kecamatan Pebayuran terbagi menjadi 13 desa / kelurahan. Dalam tujuan meningkatkan kinerja pegawai, kantor kecamatan Pebayuran berupaya menerapkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan memberi sarana prasarana yang memadai serta menjalin komunikasi kerja yang baik antar sesama pegawai. Menurut (Farida & Hartono, 2015:10) Lingkungan kerja mencakup fisik serta nonfisik yang akrab dengan pegawai sehingga tak bisa dipisahkan dari usaha dalam pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja pegawai.

Seperti yang terlihat di Kantor Kecamatan Pebayuran, bila diamati dari kondisi fisik pada lingkungan kerjanya Kantor Kecamatan Pebayuran memang masih terdapat berbagai kelemahan yang menimbulkan rasa tidak nyaman bagi pegawai. Contohnya fasilitas penunjang kerja dan kondisi bangunan yang kurang memadai. Menurut (Adha et al., 2019:52-53) Lingkungan kerja ialah suatu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja seorang pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukungnya dalam bekerja secara optimal dapat menghasilkan kinerja yang baik, dan sebaliknya bila pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung serta kurang memadai agar bekerja secara optimal, dapat menjadikan pegawai menjadi cepat lelah dan malas sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi rendah.

Permasalahan dalam observasi ini yaitu bagaimana peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran?, apa saja yang jadi hambatan dalam peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran?’, serta apa saja upaya untuk mengatasi hambatan dalam peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran?.

Tujuan dari observasi ini guna mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran. Mengetahui apa saja yang jadi hambatan dalam peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran. Mengetahui apa saja upaya dalam mengatasi hambatan dalam peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan di atas, maka penulis mengambil judul yaitu **“Peranan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi”**.

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Menurut (Widyaningrum, 2019:56-57) Lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terdapat di sekitar pegawai yang mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai saat melakukan pekerjaannya sehingga hendak diperoleh hasil kerja yang optimal, yang dimana dalam lingkungan kerja tersebut ada sarana dan prasarana kerja yang menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya guna untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan / instansi. Lingkungan kerja ialah kondisi di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik maupun non fisik yang mampu membuat kesan mengasyikkan, nyaman, tenteram, serta lain sebagainya yang dapat menghasilkan suasana kerja yang kondusif (Farida & Hartono, 2015:10). Menurut (Widyaningrum, 2019:58-59) Lingkungan kerja fisik ialah segala kondisi berupa wujud yang berada di sekitar tempat kerja, yang bisa berpengaruh pada pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang terjalin yang bersangkutan dengan ikatan kerja, baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja.

Guna mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pebayuran penulis menggunakan indikator lingkungan kerja berdasarkan Wahyudin dalam artikel (Santika Ria, As'ad UhaibM., 2019:304) yaitu:

- a. Kondisi Kerja. Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang terletak di lembaga / instansi yang berupa fisik misalnya suhu ruangan, penerangan, serta ventilasi udara guna menciptakan rasa nyaman bagi pegawai dalam beraktivitas.
- b. Perlengkapan Kerja. Perlengkapan kerja ialah sarana dan prasarana penunjang kerja pegawai misalnya internet, komputer, kursi, lemari arsip, meja, dan lain sebagainya adalah faktor penting untuk menunjang kegiatan suatu organisasi/perusahaan.
- c. Pelayanan pada Pegawai. Yaitu seperti tempat ibadah, koperasi pegawai, sarana kesehatan, air, serta toilet sebagai sarana penunjang saat melaksanakan pekerjaan sehingga kebutuhan alamiah pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi.
- d. Hubungan Personal. Meliputi hubungan antara sesama rekan kerja serta kerja sama antara atasan dan bawahan.

Kinerja Pegawai

Menurut (Arifin et al., 2020:33) Kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang berhasil diraih seorang pegawai berdasarkan tanggung jawab yang berlandaskan pada keahlian serta kemampuan yang dikuasai. Hasil kerja yang telah diraih seorang pegawai dengan penuh rasa tanggung jawab akan mencapai kenaikan kinerja yang efisien serta efektif. Menurut (Sadat, 2019:14) Kinerja ialah besarnya kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap pertumbuhan serta kemajuan di lembaga atau perusahaan tempat ia bekerja. Menurut (Adha et al., 2019:59) Lingkungan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat di sekitar para pegawai yang mampu memengaruhi diri mereka

saat melaksanakan tugas yang telah dibebankan, dan juga salah satu aspek yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut (Santika Ria, As'ad UhaibM., 2019:303) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilaksanakan dari seorang pegawai di suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut, serta meminimalisir kerugian dan dapat menghasilkan pegawai yang profesional yang sanggup melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab dan beban kerja yang telah diberikan kepada mereka.

Menurut Robbins dalam (www.penerbitwidina.com, n.d.) mengatakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu;

- a. Kualitas kerja. Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan menggambarkan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja. Jumlah yang dinyatakan pada unit serta siklus kegiatan yang dituntaskan merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Komitmen. Tingkat di mana seseorang pegawai yang dapat melaksanakan fungsi kerja mereka serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan.
- d. Ketepatan waktu. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan mengoptimalkan waktu yang ada dengan aktivitas yang lain.
- e. Kemampuan kerja sama. Ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh satu orang pegawai, dalam jenis tugas tertentu mungkin harus dikerjakan dan membutuhkan dua orang pegawai atau lebih.

Tujuan penilaian kinerja menurut (Masram & Mu'ah, 2017:148) penilaian kinerja yang dilaksanakan secara sistematis guna melihat hasil kerja pegawai serta kinerja suatu organisasi. Tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk memberikan umpan balik terhadap pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja serta meningkatkan kinerja suatu organisasi terkhusus yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti kenaikan gaji dan promosi jabatan.

METODE OBSERVASI

Analisis ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. Penulis menerapkan metode deskriptif kualitatif. (Sidiq et al., n.d., 2019:4) mengemukakan metode kualitatif ialah metode yang mempunyai tujuan untuk memahami fenomena yang terjadi pada subyek dalam observasi. Metode pengambilan data ini dilakukan dengan metode triangulasi (gabungan), menurut (Sriwijaya, 2020:148) Metode triangulasi bisa diartikan dengan sebuah usaha dalam pengecekan suatu data dari beberapa sumber dengan beragam cara dan waktu. Analisis ini menggunakan metode observasi, wawancara dan sumber data. Populasi di analisis ini yakni seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran. Sampel yang diambil penulis ialah 3 informan yang terdiri dari Camat, Sekertasis Camat, dan staff pegawai pada Kantor Kecamatan Pebayuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Observasi

Hasil observasi membuktikan bahwasannya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran ditentukan oleh lingkungan kerja, akan tetapi kenyataan di lapangan kondisi lingkungan kerja Kantor Kecamatan Pebayuran masih ditemukan beberapa sarana serta prasarana yang kurang memadai bahkan tidak layak, seperti:

1. Alat penunjang kerja yang tidak berfungsi
2. Atap yang bocor
3. Ruang kerja yang sempit, dan
4. Belum adanya tempat untuk beribadah.

Untuk mengatasi hal tersebut, pimpinan Kantor Kecamatan Pebayuran perlu melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Memperbaiki atau merenovasi ruang kerja kantornya yang sempit
2. Memperbaiki atap yang bocor,
3. Meja, kursi dan alat serta barang-barang lainnya yang rusak harap diganti dan dilengkapi.
4. Fasilitas penunjang yang belum tersedia pun harap diperhatikan lagi karena hal itu dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perlengkapan kerja Kantor Kecamatan Pebayuran sudah memadai akan tetapi masih belum cukup untuk menunjang kinerja pegawai, hal itu dikarenakan ada beberapa sarana serta prasarana yang tidak berfungsi sehingga mengakibatkan terganggunya aktivitas pegawai dalam bekerja. Di bawah ini tabel data sarana dan prasarana di Kantor Kecamatan Pebayuran tahun 2021.

Tabel 1.

Daftar Sarana dan Prasarana Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi Tahun 2021

No.	Nama Unit	Jumlah Unit	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	Kursi	45	43	2
2	Meja	30	27	3
3	Komputer	25	21	4
4	Kamera	2	1	1
5	Mesin cetak (<i>printer</i>)	5	4	1
6	Lampu	20	19	1
7	Toilet	3	2	1
8	Lemari arsip	10	8	2
9	Internet/WiFi	2	2	-
10	Pendingin ruangan (AC)	12	10	2
11	Dapur	1	1	-
	Total	155	138	17

Sumber: Kantor Kecamatan Pebayuran

Dari tabel tersebut mampu diamati bahwasannya dari total 155 unit sarana dan prasarana yang tersedia di Kantor Kecamatan Pebayuran terdapat 17 unit yang tidak berfungsi (rusak). Dalam hasil wawancara penulis kepada 3 informan, dapat disimpulkan bahwa tidak berfungsinya sarana dan prasarana tersebut sedikit banyaknya berdampak pada aktivitas pegawai dalam bekerja. Hal tersebut menyebabkan kinerja menurun, dan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawainya yaitu tidak berfungsinya komputer dan kurangnya kamera untuk perekaman pembuatan e-KTP, karena ada beberapa unit yang rusak dan tidak diperbaiki mau pun diperbarui sehingga dapat menghambat proses dalam melaksanakan tugas. Karena sarana dan prasarana yang layak dan memadai sangat memengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu hal yang menunjukkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran masih kurang baik yaitu dari data target pembuatan e-KTP, mampu diamati di tabel 2.

Tabel 2.

Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran dalam Menyelesaikan Pembuatan E-KTP Tahun 2021

Bulan	Target Pembuatan e-KTP / bulan	E-KTP yang Tercetak /bulan	Keterangan
Januari	550	426	Tidak Tercapai
Februari	570	488	Tidak Tercapai

Maret	650	513	Tidak Tercapai
April	630	626	Tidak Tercapai
Mei	540	540	Tercapai
Juni	620	615	Tidak Tercapai
Juli	620	618	Tidak Tercapai
Agustus	600	600	Tercapai
September	650	635	Tidak Tercapai
Oktober	600	570	Tidak Tercapai
November	650	650	Tercapai
Desember	650	625	Tidak Tercapai

Sumber: Kantor Kecamatan Pebayuran

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat target pembuatan e-KTP di Kantor Kecamatan Pebayuran menunjukkan bahwa masih banyak pembuatan e-KTP yang tidak tercapai, sedangkan yang tercapai hanya pada bulan Mei, Agustus, dan November saja, hal itu dikarenakan alat pendukung kerja yang kurang memadai. Semakin rendah kualitas lingkungan kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawainya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap tiga (3) informan selaku pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran bisa disimpulkan bahwa kondisi kerja di Kantor Kecamatan Pebayuran butuh direnovasi terutama pada bagian kantornya. Bagian ruang kerja dan atapnya sangat butuh direnovasi karena ruang kerja masih tidak cukup luas untuk pegawai dan pada bagian atapnya masih ada yang bocor ketika hujan. Hal tersebut dapat mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja. Ketika hujan turun, para pegawai dengan otomatis akan mencari ruangan yang tidak bocor untuk melindungi diri, hal itu menyebabkan pegawai mau tidak mau harus keluar dari ruang kerja dan menunda pekerjaannya sehingga tugas-tugas yang telah dibebankan menjadi numpuk dan dapat mengurangi hasil kinerja pegawai. Kantor harus menjadi tempat yang nyaman bagi para pegawainya, karena kondisi kantor yang nyaman dan layak akan menimbulkan gairah serta semangat kerja bagi pegawai.

Pelayanan pada pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran juga sudah memadai akan tetapi masih ada yang kurang seperti belum adanya tempat untuk ibadah. Informan mengatakan bahwa dengan belum tersedianya tempat ibadah cukup merepotkan, karena jika ingin ibadah pegawai harus keluar kantor sehingga mengganggu aktivitasnya dalam bekerja. Bahkan tak jarang ada pegawai yang memanfaatkan hal tersebut untuk memperlambat kembali ke kantor dan menunda pekerjaannya, hal itu dapat menyebabkan kinerja pegawai itu sendiri menurun. Pak Hanif selaku Camat Pebayuran juga mengakui hal tersebut cukup mengganggu aktivitas bekerja maupun aktivitas beribadah, dan dalam waktu dekat beliau akan merenovasi bangunan dan mendirikan tempat ibadah agar tidak mengganggu aktivitas bekerja maupun ibadah para pegawai.

Hubungan personal antara sesama rekan kerja serta antara atasan dan bawahan di Kantor Kecamatan Pebayuran tidak ada kendala bahkan terbilang sangat baik. Mereka dapat bekerjasama dengan baik dan saling membantu dalam pekerjaan. Karena baiknya hubungan personal antar pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran, dapat membuat kondisi di kantor menjadi terasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Karena jika hubungan personal antar pegawai dan atasan tidak baik, maka para pegawai akan merasa tidak senang dan tidak nyaman berada lama-lama di kantor, sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Hambatan Peranan Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Pebayuran

Seperti kita ketahui bahwa lingkungan kerja ialah faktor yang sangat penting, lingkungan kerja juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun segala sesuatu pasti terdapat hambatan di dalamnya, tak terkecuali lingkungan kerja, lingkungan kerja juga memiliki beberapa hambatan.

Kantor Kecamatan Pebayuran memiliki beberapa hambatan, contohnya ialah ketika hujan turun kondisi atap kantor yang bocor dan masih kurangnya alat pendukung kerja seperti kamera dan komputer sehingga dapat mengganggu aktivitas bekerja para pegawai. Hambatan bagi para pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pebayuran adalah kondisi fisik kantornya yang sudah tidak layak dan butuh diperbaiki serta kurangnya fasilitas sarana dan prasarana. Hal itu sesuai dengan pernyataan 3 informan selaku pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran. Kondisi fisik kantor yang kurang layak dan kurangnya alat pendukung kerja membuat para pegawainya tidak nyaman dan tentunya dapat mengganggu serta menjadi hambatan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Upaya dalam Mengatasi Hambatan Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Pebayuran

Di dalam lingkungan kerja tentu akan ada masalah atau hambatan yang terjadi, beberapa hambatan yang ada sedikit banyaknya tentu dapat mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kualitas kinerjanya. Oleh sebab itu sangat diperlukan adanya upaya dalam mengatasi hambatan yang ada di Kantor Kecamatan Pebayuran. Upaya yang harus dilakukan yaitu:

1. Memperbaiki atau merenovasi ruang kerja kantornya yang sempit
2. Memperbaiki atap yang bocor,
3. Meja, kursi dan alat serta barang-barang lainnya yang rusak harap diganti dan dilengkapi.
4. Fasilitas penunjang yang belum tersedia pun harap diperhatikan lagi karena hal itu dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perenovasian kembali ruang kerja, melengkapi alat pendukung kerja, dan lebih diperhatikannya lagi fasilitas penunjang untuk para pegawai dapat menjadi upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam lingkungan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Pebayuran.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil observasi yang telah dilakukan dan dari pembahasan di atas mengenai Peranan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran, maka bisa disimpulkan bawa Peranan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi kurang baik, hal tersebut dapat dilihat dari kesimpulan berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada informan dan hasil observasi yang telah dilakukan untuk indikator kondisi kerja, perlengkapan kerja, pelayanan pada pegawai di Kantor Kecamatan Pebayuran dinilai kurang baik dan perlu dilengkapi lagi fasilitasnya. Namun untuk indikator hubungan personal pada Kantor Kecamatan Pebayuran sudah sangat baik.
2. Hambatan yang ada bagi para pegawai Kantor Kecamatan Pebayuran yaitu kondisi fisik kantornya yang sudah tidak layak dan butuh diperbaiki serta kurangnya alat pendukung kerja.

3. Upaya dalam mengatasi beberapa hambatan yang ada pada Kantor Kecamatan Pebayuran yaitu merehab kembali ruang kerja, melengkapi alat pendukung kerja, dan lebih diperhatikannya lagi fasilitas penunjang untuk para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arifin, M. B., Pandowo, M., Kerja, P. L., Kerja, K., Karakteristik, D. A. N., Terhadap, I., Karyawan, K., Pt, P., & Finance, B. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 31–40.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 4–8.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher.www.penerbitwidina.com*. (2021).
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Sadat, A. (2019). Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Medan Denai. *Jurnal Taushiah FAI-UISU*, 9(2), 14–19.
- Santika Ria, As'ad UhaibM., H. A. N. (2019). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat. *Concept and Communication*, null(23), 301–316.
- Soeparto, W. H. (2021). ANALISIS FAKTOR KAPABILITAS DINAMIS TERHADAP FIRM SURVIVE. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36183>
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif dibidang Pendidikan.
- Sriwijaya, U. (2020). *Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial*. 5(2), 146–150.

Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>