

**PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

Yeremia Karundeng*¹, Grace Rumimper*², Jeaneta Rumerung*³

Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Manado, (0431)-815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

ABSTRAK

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja, dimana kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dan dapat memberi nilai tambah untuk perusahaan atau instansi, dengan demikian produktivitas pegawai dapat dicapai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana lingkungan kerja kantor Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara, (2) Untuk mendeskripsikan konsep lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun adalah lingkungan kerja yang kurang baik. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditingkatkan agar menciptakan rasa nyaman kepada pegawai sehingga semangat kerja pegawai timbul karena dengan didukungnya lingkungan kerja yang baik dengan itu produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Kata Kunci : Produktivitas kerja, lingkungan kerja

A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja di perusahaan atau instansi yang dapat memberikan kenyamanan bekerja pada pegawai yang meliputi: Sirkulasi udara yang baik, penerangan dalam ruangan yang cukup, adanya peralatan kantor yang dibutuhkan, adanya alat-alat pengaman, keamanan perusahaan, hubungan antara pegawai terjalin baik dan adanya fasilitas-fasilitas pendukung lain. Apabila ruang kantor pengap, tidak adanya sirkulasi udara yang baik dalam ruangan dan penerangan dalam ruangan tidak sesuai dengan luasnya ruangan atau kurangnya lampu sehingga penerangan di dalam ruangan tidak cukup maka, hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak maksimal dan produktivitas kerja pegawai dapat menurun.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mengaktifkan pegawai akan semangat dalam bekerja, hal itu dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Salah satu permasalahan yang di hadapi oleh perusahaan yaitu tidak adanya AC dalam ruangan

yang mengakibatkan suasana didalam ruangan menjadi panas yang mengakibatkan semangat kerja para pegawai menurun karena tidak adanya alat penunjang untuk pekerjaan pegawai. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai berarti berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja tetapi peralatan dan kebutuhan pegawai untuk terciptanya kerja yang produktif dari pegawai.

Menurut Hasibuan, Malayu SP (2012) bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia memegang peranan yang penting dalam mencapai hasil kerja, tanpa adanya manusia tidak akan berhasil untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dibutuhkan peran berbagai faktor dan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal dengan memanfaatkan jam kerja secara efektif dan efisien. Apabila lingkungan kerja di kantor menunjang pegawai untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas maka produktivitas kerja juga dapat meningkat. Demikian sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang menunjang pegawai untuk bekerja dengan baik dan nyaman maka produktivitas kerja dapat menurun.

Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui program kerja pemerintah. Lingkungan kantor di Dinas Sosial provinsi Sulut saat ini kurang kondusif. Pencahayaannya, sirkulasi udara ruangan kurang baik sehingga ruangan kantor kurang terang dan kondisi ruangan terasa panas. Demikian halnya dengan kebisingan dalam ruangan karena kontrol suara tidak dapat di kendalikan. Kondisi ini mengakibatkan pegawai tidak bekerja secara maksimal dengan menghasilkan hasil kerja yang tidak efisien dan efektif. Beberapa pekerjaan tertunda penyelesaiannya karena beberapa pegawai kurang betah berada diruangan kantor yang kurang nyaman dan menunjang pegawai untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja kantor Dinas Sosial yang kurang kondusif berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Indikasinya dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai kurang maksimal. Waktu kerja dalam sehari tidak dimanfaatkan secara optimal karena hanya menghasilkan beberapa pekerjaan saja dan tidak sesuai target yang harus dicapai pada hari itu karena beberapa pekerjaan yang tidak selesai. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka pelayanan kepada masyarakat kurang memuaskan. Beberapa kajian penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Demikian halnya dengan kondisi lingkungan kerja pada Dinas Sosial provinsi Sulut yang kurang menunjang pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

B. LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam kantor yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu bentuk organisasi yang memerlukan peran manusia sebagai intinya adalah kantor. Kantor adalah keseluruhan yang menjadi tempat melaksanakan kegiatan tata usaha atau kegiatan manajemen dalam organisasi. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi, situasi, dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selanjutnya menurut Sunyoto (2012) memberikan definisi Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2009:22) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti (tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009 : 31) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Swasa dan Sukoco (2007:281) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber daya (jumlah tenaga kerja , modal, energi, tanah, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut Berdasarkan pengertian – pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan yang di hasilkan suatu individu untuk dapat melakukan pekerjaan secara maksimal, dengan menggunakan sumber daya yang ada, dengan kata lain hasil yang berhasil diraih harus lebih baik dalam setiap prosesnya.

Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan berjalan dengan baik, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012), untuk mengukur produktivitas kerja, di perlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri bisa dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi instansi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keseluruhan merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dan menguraikan masalah yang dihadapi dan yang terjadi pada suatu instansi, serta mencari solusi tentang permasalahan tersebut. Dalam menganalisis data yang diperoleh maka penulis menggunakan analisis “Deskriptif” yaitu dengan cara membahas dan mendeskripsikan teori serta menceritakan tentang fakta yang diamati penulis pada kantor Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara kurang kondusif bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya keluhan-keluhan dari pegawai bahwa adanya kebisingan yang mengganggu konsentrasi pegawai sering terjadi pemadaman listrik pada saat jam kerja, kurangnya alat penunjang seperti AC yang membuat suasana didalam ruangan menjadi panas, pencahayaan di dalam ruangan kantor yang kurang yang mengakibatkan kelelahan mata pada pegawai yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas bisa terjadi. Hal ini membuat kenyamanan pegawai menurun karena adanya gangguan-gangguan yang terjadi pada saat jam kerja sehingga produktivitas kerja pegawai menurun. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan untuk masalah-masalah tersebut agar dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai dan konsentrasi dalam bekerja tidak terganggu sehingga produktivitas kerja tetap baik.

Lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Salah satu masalah di kantor yaitu kurangnya pencahayaan, sirkulasi udara yang kurang baik, dan kontrol suara yang kurang. Masalah tersebut dapat membuat produktivitas kerja pegawai menurun, untuk itu kantor harus segera melakukan perbaikan terhadap masalah tersebut agar bisa mengantisipasi terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai. Sirkulasi udara berperan penting dalam aktivitas pegawai. Apabila sirkulasi udara kurang dapat menyebabkan pengap didalam ruangan dan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Kontrol suara seperti kebisingan dari luar kantor, dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Konsep Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Demikian halnya dengan lingkungan kerja kantor di Dinas Sosial provinsi Sulut yang dapat diupayakan untuk memberikan rasa nyaman dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal dengan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sehubungan dengan itu, Dinas Sosial penting melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga dapat berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan dalam ruangan yang cukup, jauh dari kebisingan, dan terpenuhinya peralatan kantor yang diperlukan pegawai serta terjalinnya hubungan yang baik antara sesama pegawai maka pekerjaan akan berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.

Terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yaitu unsur-unsur pelengkap ruang, udara, pencahayaan, kontrol suara, dan tata ruang kerja yang dapat diupayakan Dinas Sosial provinsi Sulut. Berikut ini akan dideskripsikan tentang konsep lingkungan kerja sebagai unsur pelengkap yang dapat diterapkan dalam perbaikan lingkungan kerja yang ada.

1. Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi seperti konsep Wignosubroto (1989 : 45) yaitu :

a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

b. Sirkulasi udara

Udara di sekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen didalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas – gas yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

c. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24 – 27 derajat celcius.

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan hal utama di ruangan kantor. Karena hal ini mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai dalam penglihatannya dalam bekerja. Pencahayaan di lingkungan kerja fisik akan baik apabila karyawan merasa nyaman

dengan penglihatannya akibat dari pencahayaan yang seimbang. Sehingga mata tidak mudah lelah akibat pencahayaan yang kurang atau berlebihan.

Pencahayaan yang baik seperti pendapat Assauri (1993 : 31) yaitu :Sinar cahaya yang cukup, sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan, tidak terdapat kontras yang tajam, cahaya yang terang, distribusi cahaya yang merata dan warna yang sesuai dengan kondisi ruangan kantor.

2. Kontrol suara

Faktor lingkungan kerja fisik lainnya adalah kontrol suara dimana tingkat kebisingan pada kantor harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas kerja pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan sudah malampaui batas maka beberapa gangguan fisik maupun psikologi pegawai akan terganggu.

Beberapa teknik yang digunakan dalam mengontrol kebisingan di ruang kantor, diantaranya :

- a. Konstruksi yang sesuai jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yaitu suara yang merambat melalui udara atau melalui struktur bangunan.
- b. Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC (sistem pengontrol AC). Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan di dalam ruang kantor.
- c. Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet, sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan.
- d. Membangun udara diam pada beberapa struktur bangunan, yaitu dengan menempatkan ruang kosong sehingga suara dapat teredam ke dalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain.
- e. Menggunakan material konstruksi yang dapat mengurangi terjadinya getaran suara, seperti penggunaan kayu, atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.

3. Pemilihan warna

Warna merupakan salah satu bagian dalam lingkungan fisik perkantoran yang memiliki dampak penting bagi pegawai yaitu dampak bagi psikologisnya baik ataupun

buruk pada produktivitas kerja, kenyamanan, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketenangan dari karyawan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pemilihan warna, diantaranya yaitu : kombinasi warna, efek cahaya pada warna, nilai dan dampak warna. Warna yang cerah dapat memantulkan cahaya, memperbesar ruang, membuatnya terasa lebih dingin, dan dinding terasa lebih menjauh. Ruangan kantor dapat menggunakan warna netral, warna netral seperti putih atau off white.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai melalui penggunaan konsep lingkungan kerja sebagai faktor penunjang bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal dan berkualitas. Semakin banyak jumlah hasil kerja yang dicapai pegawai, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karena ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

E. PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Untuk itu lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam menunjang aktivitas kerja pegawai secara optimal. Optimalisasi hasil kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Konsep lingkungan kerja yang dapat diimplementasikan untuk peningkatan produktivitas kerja adalah : memperhatikan suhu udara dalam ruangan, mengontrol kebisingan suara, pemilihan warna yang tepat dalam ruangan sesuai kebutuhan.

Saran

Pimpinan organisasi instansi pemerintah harus berupaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja di lingkungan kantor. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menerapkan konsep penataan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (1993). Manajemen Produksi dan Operasi (edisi 4). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan S P, Malayu, 2010. Defenisi Kompensasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan kelima, Bumi Akasara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju
- Sunyoto, D. 2012. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia. Institut Pertanian Bogor
- Sukoco, Badri Munir. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern, (Jakarta, Erlangga, 2007)
- Wignosoebroto, Sritomo. 1990. Tata Letak Pabrik dan Pemidahan Bahan. ITB Bandung.