



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 7397-7413

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Sisarahili Kecamatan Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan

Intania Bago^{1✉}, Cardinal Pranatal Mendrofa², Fatolosa Hulu³, Maria Magdalena Bate'e⁴

Universitas Nias

Email: intaniabago12@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kekuatan pokok suatu instansi adalah sumber daya manusianya. Instansi dalam mewujudkan kegiatannya berjalan sesuai dengan tujuan dapat melakukan upaya peningkatan kinerja dengan menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya lingkungan kerja. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, untuk mengetahui kinerja, untuk mengetahui peran lingkungan kerja. jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan perangkat desa berjumlah 10 orang. hasil penelitian lingkungan kerja di kantor desa sisarahili kurang mendukung kinerja perangkat desa dalam pelaksanaan aktivitasnya, disebabkan oleh ruangan kantor berukuran $\pm 5 \times 7 \text{ m}^3$ belum cukup memadai membuat perangkat desa kepanasan dalam ruangan saat siang hari. Letak kantor cukup dekat dengan beberapa kandang ternak warga sehingga suara bising dari ternak cukup mengganggu fokus dan pendengaran perangkat desa saat bekerja. Fasilitas masih harus dilengkapi untuk menunjang kegiatan perangkat desa. Ini menimbulkan adanya penurunan kinerja perangkat desa berupa kurangnya kuantitas dalam penyelesaian tugas yang seharusnya bisa melakukan suatu pekerjaan dalam waktu 1-3 hari bisa sampai seminggu bahkan lebih. Pemerintah dalam menanggapi ini harusnya memberikan kantor desa khusus seperti kantor pada umumnya dengan memperhatikan lingkungan kerja dan fasilitas yang di sediakan apakah sudah tepat untuk menunjang kinerja perangkat desa.

Kata Kunci: *Kantor Desa, Kinerja, Lingkungan Kerja, Perangkat Desa.*

Abstract

The main strength of an agency is its human resources. Agencies in realizing their activities run in accordance with the objectives can make efforts to improve performance by analyzing factors that affect performance, one of which is the work environment. The purpose of the study was to describe the work environment, to determine performance, to determine the role of the work environment. descriptive qualitative research type. Data collection techniques through observation, interview, and documentation methods. The results of the research on the work environment at the sisarahili village office did not support the performance of village officials in carrying out their activities, because the office room measuring $\pm 5 \times 7 \text{ m}^3$ was not adequate enough to make village officials hot in the room during the day. The location of the office is quite close to several residents' livestock pens, so the noise from livestock is enough to interfere with the focus and hearing of village officials while working. Facilities must still be equipped to support village officials' activities. This has led to a decrease in the performance of village officials in the form of a lack of quantity in completing tasks that should be able to do a job within 1-3 days can take up to a week or even more. The government, in response, should provide a special village office like any other office by paying attention to the working environment and the facilities provided to support the performance of village officials.

Keywords: *Village Office, Performance, Work Environment, Village Apparatus.*

PENDAHULUAN

Kekuatan pokok suatu instansi atau organisasi terletak pada sumber daya manusianya, salah satunya perangkat desa. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatannya sehari-hari. Pegawai dikatakan aset penting karena jika tidak ada pegawai maka sebuah organisasi atau instansi tersebut tidak bisa menjalankan kegiatannya. Semakin profesionalnya SDM yang pegang kendali, maka visi misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif (Budiharjo, 2015:5).

Setiap instansi pasti mendambakan kegiatannya dapat berjalan sesuai dengan tujuannya oleh sebab itu instansi perlu melakukan pengukuran kinerja guna dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Instansi perlu memberi perhatian terkait kinerja pegawai jika tidak diperhatikan tentu akan berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan dan berimbas pada kegiatan yang di lakukan instansi. Untuk menghindari hal tersebut, instansi dapat menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi fokus penelitian ini yaitu lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. Menurut Wowo Sunaryo Kuswana dalam Yanuari (2019:47) "lingkungan kerja adalah mengenai kondisi tempat kerja seperti pengaturan pencahayaan, pengaturan ventilasi udara, dan

faktor yang mempengaruhi fisik kerja, seperti kebisingan, getaran, temperatur, dan limbah cair kimia”.

Pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik, dapat memberikan dampak positif pada pegawai untuk bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan begitu pegawai akan memberikan kinerja atau hasil kerja yang maksimal. Kinerja merupakan bagian dari tingkat pencapaian kerja yang diharapkan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Kristianti & Pengastuti, 2019:1).

Berdasarkan pernyataan yang sudah di paparkan sebelumnya dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja penting dalam menunjang atau meningkatkan kinerja pegawai, dimana hal ini akan berdampak baik bagi suatu instansi atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya secara keseluruhan. Oleh karena itu peneliti mengambil objek penelitian di kantor Desa Sisarahili. Kantor Desa Sisarahili merupakan salah satu kantor desa yang berada di wilayah Kecamatan Pulau-pulau Batu. Kantor Desa Sisarahili merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang berada di Kecamatan Pulau-pulau Batu, Kabupaten Nias Selatan. Kantor desa ini memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan administrasi untuk keperluan yang diperlukan oleh masyarakat desanya, pelayanan publik, koordinasi masyarakat, serta pelaksanaan program-program pembangunan ditingkat desa. Namun beberapa permasalahan terkait kinerja perangkat desa pada kantor Desa Sisarahili masih dihadapi, hal itu dapat berupa kurangnya kuantitas dalam penyelesaian tugas-tugas, kemudian pelaksanaan pekerjaan yang kurang optimal. Aspek yang mempengaruhi hal tersebut adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif atau kurang baik.

Oleh karena itu lingkungan kerja yang kurang nyaman dan belum cukup ideal ini bisa menyebabkan kinerja perangkat desa yang bekerja pada kantor Desa Sisarahili ini akan terganggu dalam pelaksanaan kegiatannya. Hal ini bisa dinilai dari lingkungan kerja dan fasilitas atau peralatan kantor yang belum cukup memadai untuk kenyamanan dan kebutuhan perangkat desa dalam bekerja, mengakibatkan perangkat desa tidak betah dan nyaman dikantor, keseluruhan hal ini berimbas pada penurunan kinerja perangkat desa yang seharusnya bisa melakukan suatu pekerjaan dalam waktu 1-3 hari bisa sampai seminggu atau bahkan lebih.

Oleh karena itu lingkungan kerja yang kurang nyaman dan belum cukup ideal ini bisa menyebabkan kinerja perangkat desa yang bekerja pada kantor Desa Sisarahili ini

akan terganggu dalam pelaksanaan kegiatannya. Hal ini bisa dinilai dari lingkungan kerja dan fasilitas atau peralatan kantor yang belum cukup memadai untuk kenyamanan dan kebutuhan perangkat desa dalam bekerja, mengakibatkan perangkat desa tidak betah dan nyaman dikantor, keseluruhan hal ini berimbas pada penurunan kinerja perangkat desa yang seharusnya bisa melakukan suatu pekerjaan dalam waktu 1-3 hari bisa sampai seminggu atau bahkan lebih.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut maka peneliti mengangkat sebuah judul "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA SISARAHILI KECAMATAN PULAU-PULAU BATU KABUPATEN NIAS SELATAN".

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan fenomenologi dan paradigma konstruktivisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (Muslim, 2018:81). Menurut Moleong dalam Elisa & Pahlevi (2021:129) "Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode yang alamiah".

Metode yang di gunakan dipenelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dimana pendekatan kualitatif dapat di gunakan untuk memahami lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa pada kantor desa sisarahili kecamatan pulau-pulau batu kabupaten nias selatan secara mendalam. Penelitian ini dapat melibatkan wawancara dengan perangkat desa sebagai pemangku kepentingan terkait untuk mendapatkan wawasan yang kaya mengenai pengalaman mereka dan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa pada kantor Desa sisarahili.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Ulfa, 2021:342).

Berdasarkan permasalahan yang di sampaikan terdapat variabel lingkungan kerja dan kinerja.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk melakukan penelitian. Tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti dilaksanakan di Kantor Desa Sisarahili, Kecamatan Pulau-Pulau Batu, Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di Jln. Arah Perikanan, Desa Sisarahili, Kec. PP Batu, Kab. Nisel. Email: Sisarahili2049@gmail.CoM Kode Pos: 22881.

D. Sumber Data

Menurut Suwarjeni dalam Makikui, Morasa & Pinatik (2017:1226) menyatakan "sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh". Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Menurut Sugiyono dalam Makikui, Morasa & Pinatik (2017:1226) "data primer adalah data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data".

2. Data Sekunder

Menurut Menurut Fathoni dalam Makikui, Morasa & Pinatik (2017:1226) "data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan penelitian ini".

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu data primer, yang merupakan sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada peneliti. Peneliti menggunakan hasil wawancara atau jawaban yang didapatkan dari informan dari pertanyaan yang diajukan kepada perangkat desa yang bekerja di kantor desa sisarahili mengenai topik penelitian sebagai data primer. Kemudian ada juga data sekunder yakni data yang dikumpulkan peneliti seperti informasi mengenai instansi, literatur, ataupun tulisan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang diteliti.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto dalam Prasetyo (2021:49-50) mengatakan instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah".

Instrumen penelitian yang digunakan untuk penelitian lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa pada kantor desa sisarahili kecamatan pulau-pulau batu kabupaten nias selatan adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Adapun instrumen penelitian yang digunakan untuk mendukung teknik

pengambilan data agar tidak keluar dari judul yang diangkat dalam penelitian ini, dimana peneliti akan menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian, kemudian instrumen pendukung lain yakni telpon genggam, buku tulis, dan pulpen.

F. Informan Penelitian

Informan adalah seseorang atau kelompok yang di gunakan untuk mendapatkan informasi terkait hal-hal yang diteliti. Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal yang menjadi objek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang, dan yang menjadi sampelnya 8 orang yakni perangkat desa yang bekerja dikantor desa sisarahili, kecamatan pulau-pulau batu, kabupaten nias selatan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu: (1). Observasi, (2). Wawancara, (3). Dokumentasi.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis data dari Miles dan Huberman dalam Prasetyo (2021:57-60) Adapun teknik analisis data adalah sebagai berikut: (1). Pengumpulan Data, (2). Reduksi Data, (3). Penyajian Data, (4). Penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Kesimpulan Hasil Wawancara

Lingkungan Kerja Kantor Desa Sisarahili

Dengan berpedoman pada indikator lingkungan kerja yang telah di paparkan pada bab 2 tinjauan pustaka, melalui observasi dan wawancara yang di lakukan maka hasil yang di dapatkan setelah di reduksi adalah dari segi:

- a. Penerangan; perangkat desa menyatakan bahwa penerangan yang tersedia sekarang sudah cukup untuk mendukung pekerjaan mereka, sebab tidak silau dan juga tidak redup baik penerangan dari pencayaan lampu ataupun sinar matahari. Namun untuk fasilitas pendukung pekerjaan lainnya seperti laptop, printer, lemari untuk berkas dan surat-surat, wifi, kipas angin masih perlu di lengkapi.
- b. Suhu udara; perangkat desa mengatakan dan merasa bahwa suhu udara di dalam ruangan kantor pada saat siang hari membuat kurang nyaman dan kurang betah dalam penyelesaian pekerjaan dikantor dengan ruangan yang kurang memadai. apabila ada tamu dan semua perangkat desa hadir maka di rasa hal itu kurang membuat betah karena harus berdesakan dan kurang fokus dalam bekerja, hal ini

sudah sering di keluhkan serta di sampaikan kepada kepala desa terkait dengan harapan dan keinginan perangkat desa dalam hal menginginkan adanya kantor desa khusus daripada kantor desa yang sekarang namun dengan oleh karena satu dan dua hal itu belum bisa tercapai sampai saat ini seperti lokasi atau kantor yang strategis untuk kantor tersebut belum ada.

- c. Suara bising; perangkat desa mengatakan bahwa kantor desa sisarahili belum bisa di katakan jauh dari suara bising karena seperti yang sudah di jelaskan sebelumnya bahwa suara ternak warga yang berasal dari kandang ternak warga yang letaknya tidak jauh dari kantor desa, kemudian adanya aktivitas kapal yang setiap harinya melintas di lautan suara dari mesin kapal kecil atau besar membuat terganggu dan bising perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya karena lokasi kantor yang dekat pinggir pantai, adapula suara bising lain dari tetangga yang mungkin pada saat itu sedang berkaraoke atau memutar musik atau aktivitas tetangga lainnya yang sedang membangun rumah tentunya suara mesin dari peralatan yang di gunakan juga cukup mengganggu.
- d. Penggunaan warna; perangkat desa menyatakan bahwa warna biru yang di gunakan pada dinding kantor sekarang sudah cukup untuk kebutuhan pendukung pekerjaan perangkat desa, akan tetapi bila memungkinkan ada perubahan warna beberapa perangkat desa memiliki pendapat yang berbeda dan dengan alasan yang berbeda pula dalam hal warna yang di inginkan ada yang ingin warna abu, ada yang ingin warna hijau muda dan ada yang ingin warna putih seperti warna cat dinding kantor pada umumnya. Menurut mereka bahwa penggunaan warna yang tepat pada ruangan kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa karena menenangkan meningkatkan semangat kerja apabila di lihat. Mereka juga mengatakan bahwa warna yang di gunakan sekarang tidak pernah di ganti karena mengingat bahwa kantor desa yang digunakan masih merupakan bagian daripada rumah kepala desa sisarahili secara pribadi yang di sewakan kepada pemerintah untuk sementara.
- e. Ruang gerak yang di perlukan; perangkat desa mengatakan bahwa ruang gerak itu penting dalam menjalankan aktivitas sebagai perangkat desa dan tentunya ruang gerak yang cukup dan kurang tergantung daripada ruangan kantor yang tersedia dalam hal ini perangkat desa merasa bahwa dengan adanya ruangan kantor yang sekarang mereka belum leluasa ataupun kurang nyaman dan fokus dalam menjalankan kegiatannya terlebih lagi jika ada tamu yang datang ke kantor ataupun saat keseluruhan perangkat desa hadir di kantor, belum lagi jika ada anak smk yang melaksanakan pkl di kantor desa sisarahili.

- f. Kemampuan bekerja; menurut perangkat desa kemampuan bekerja yang mereka miliki belum bisa dikatakan cukup dengan kinerja yang di harapkan kantor karena selain lingkungan kerja yang kurang mendukung dan fasilitas yang tersedia belum memadai, hal lainnya dengan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki itu juga menjadi salah satu faktornya. Tapi kendatipun demikian perangkat desa tetap berupaya berkontribusi dan memberikan kinerja yang terbaik, baik dengan cara tetap bekerja meski dengan keadaan dan keterbatasan lingkungan kerja dan fasilitas yang di sediakan kantor sedemikian rupa, dan perangkat desa tetap mau belajar dan mencari tahu tentang penyelesaian pekerjaan apabila mereka tidak mengetahuinya baik melalui sosial media ataupun bertanya langsung dengan perangkat desa senior atau yang sudah lama bekerja di kantor desa sisarahili ini hal ini juga sekaligus menjadi salah satu cara perangkat desa dalam melatih dan mengembangkan kemampuan mereka yang belum mumpuni dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun belum maksimal kinerjanya.
- g. Hubungan; untuk hubungan kerja antar perangkat desa terbilang cukup baik meskipun tidak dapat di pungkiri bahwa terkadang ada kesalahpahaman, cekcok dalam perbedaan pendapat akan tetapi hal tersebut tidak di sangkutpautkan dengan pekerjaan, hal ini di dukung dengan yang di lakukan kepala desa sisarahili dalam membentuk hubungan baik antar perangkat desa yakni dengan tetap berkomunikasi kepada perangkat desa bilamana ada hal-hal yang tidak di inginkan ataupun di inginkan. Pun jika terjadi masalah kepala desa akan mengambil sikap dalam menangani hal tersebut dengan menanyakan, mengarahkan, dan menasehati ataupun menegur perangkat desa yang bersangkutan dengan adil.

Kinerja Perangkat Desa Kantor Desa Sisarahili

Dengan berpedoman pada indikator kinerja yang telah di paparkan pada bab 2 tinjauan pustaka, melalui observasi dan wawancara yang di lakukan peneliti maka di dapatkan hasil setelah di reduksi dari segi:

- a. Kualitas; beberapa perangkat desa menyatakan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan dalam pelaksanaan pekerjaannya akan tetapi hal ini belum maksimal karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan fasilitas yang belum cukup memadai beberapa perangkat desa apalagi yang baru bekerja di kantor desa tersebut masih memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih butuh untuk di ajarkan , di latih dan di bimbing entah itu dalam menggunakan excel atau aplikasi lain yang merupakan

- bagian dari pekerjaan perangkat desa, oleh karena hal itu menjadikan perangkat desa memiliki kekurangan dan kelebihan dalam penyelesaian pekerjaannya.
- b. Kuantitas; untuk informasi yang di butuhkan perangkat desa dalam mencapai kinerja yang optimal di rasa sudah cukup oleh perangkat desa, akan tetapi seperti yang sudah di bahas sebelumnya bahwa dengan keterbatasan lingkungan kerja, fasilitas serta pengetahuan dan keterampilan yang masih di miliki oleh sebagian perangkat desa membuat kuantitas perangkat desa yang bersangkutan terganggu yakni dalam penyelesaian beberapa berkas atau dokumen yang harusnya bisa di selesaikan satu hari bisa selesai dalam waktu sehari-hari.
 - c. Pelaksanaan tugas; sesuai dengan hambatan ataupun keterbatasan yang telah di bahas sebelumnya maka untuk pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab sampai selesai itu sudah cukup optimal di lakukan perangkat desa akan tetapi untuk ketepatan dari segi kualitas dan kuantitas masih harus di perhatikan karena di rasa belum optimal oleh perangkat desa. Bilamana ada hal-hal di luar kantor yang perangkat desa alami maka hal tersebut tidak akan di bawa dalam pekerjaan dan tidak mengganggu perangkat desa dalam pelaksanaan tugasnya.
 - d. Tanggung jawab; sesuai pernyataan dari perangkat desa bahwa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka sudah berusaha untuk menyelesaikannya, sedangkan untuk tanggung jawab dalam hal waktu itu di rasa belum optimal, seperti halnya saat jam masuk kantor masih ada sebagian perangkat desa yang terkadang telat beberapa menit kadang setengah jam ataupun juga dalam waktu dalam penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu. Kemudian jika ada perangkat desa yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya maka kepala desa akan mengambil sikap untuk mengkomunikasikan hal tersebut, menegur/menasehati ataupun memberi surat peringatan. Kerjasama antar perangkat desa pun terbilang cukup baik dalam penyelesaian ataupun pelaksanaan tugasnya meskipun kadang tidak bisa dihindari bahwasanya ada kesalahpahaman dan cekcok dalam perbedaan pendapat.

Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Sisarahili

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa seperti beberapa pernyataan yang telah diungkapkan oleh informan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam tercapainya kinerja yang baik dari perangkat desa, entah itu dengan adanya peningkatan ataupun penurunan kinerja. Dengan keadaan lingkungan kerja dari segi bangunan dan fasilitas hal tersebut mempengaruhi tercapainya kinerja mereka, karena susah fokus, tidak nyaman dikantor,

kemudian dalam hal ketepatan atau kuantitas pengerjaan serta penyelesaian suatu tugas atau tanggung jawab yang di berikan oleh instansi, yang seharusnya bisa melakukan pekerjaan dalam waktu 1-3 hari bisa selesai dikerjakan seminggu atau bahkan lebih maka dapat di simpulkan bahwa adanya ketersediaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung tentunya bisa meningkatkan kinerja perangkat desa dalam hal menyelesaikan maupun melaksanakan tugasnya tugasnya, begitupun jika kondisi lingkungan kerja sebaliknya tidak baik hal ini tentu akan berpengaruh dengan penurunan kinerja perangkat desa dalam hal penyelesaian tanggung jawab dan dalam melakukan pekerjaannya.

B. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang sudah di lakukan oleh peneliti, maka teori yang digunakan oleh peneliti dalam mendukung teori ini adalah:

a. Lingkungan kerja

Berdasarkan teori Edy Sutrisno dalam Yanuari (2019:47) "lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, dan pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut". Lingkungan kerja dapat diukur dan di perhatikan dengan menganalisa tentang peralatan dan tempat yang di gunakan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan atau aktivitas yang berguna serta berpengaruh terhadap suatu individu atau kelompok. Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai mengambil peran penting demi kelangsungan hidup suatu instansi atau perusahaan, begitupula sebaliknya. Akan tetapi, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di temukan bahwa lingkungan kerja yang tersedia di kantor desa sisarahili belum cukup mumpuni dalam menunjang kinerja perangkat desa, dilihat dari segi kenyamanan seperti bangunan kantor desa yang belum memadai yang ukurannya $\pm 5 \times 7$ m³ untuk kebutuhan ruangan perangkat desa yang bekerja, kemudian Untuk suara bising sendiri sangat amat jelas terlihat karena letak kantor desa yang dekat dengan pantai, dan dengan letak daerah sendiri yang kepulauan memungkinkan setiap hari adanya aktivitas dari para pemilik kapal, baik kecil atau besar yang mana tentunya mesin daripada kapal yang sedang melintas tentu mengganggu fokus dan pendengaran perangkat desa saat bekerja, begitu pula saat ada rapat, begitu juga dengan adanya kandang ternak warga yang cukup dekat dari kantor desa sehingga suara yang di timbulkan ternak warga yang letaknya tidak terlalu jauh dari kantor desa tersebut cukup mengganggu pendengaran dan fokus kerja perangkat desa begitupula jika ada tamu di kantor ataupun jika sedang ada rapat penting yang di adakan dan sedang berlangsung. Adapula suara bising lainnya daripada tetangga yang

beraktivitas atau menghidupkan musik ataupun orang rumah dalam artian pemilik bangunan ini dari kantor desa yang masih satu atap ini melakukan pekerjaannya maka tentunya hal ini kurang nyaman bagi perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga menyebabkan kinerja perangkat desa yang bekerja menurun pada kantor desa sisarahili dan terganggu dalam pelaksanaan kegiatannya. Dari beberapa pemaparan terkait lingkungan kerja berdasarkan 7 indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015:108) dalam penelitian ini ditemukan ada 3 indikator yang paling berpengaruh yakni suhu udara, suara bising, dan ruang gerak yang di perlukan.

Hal ini sejalan dengan beberapa teori lain yakni Mardiana dalam Norawati et.,al (2021:99) yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Kemudian pendapat Septianto dalam Norawati et.,al a (2021:99) yang mengemukakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya".

Lingkungan kerja juga terbagi atas dua jenis seperti yang sudah di ungkapkan dalam teori Sedarmayanti dalam Marsela dan Hartiningtyas (2022:34) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam hal ini lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik ditempat kerja yang bisa berpengaruh terhadap kerja karyawan yang kemudian dibagi lagi menjadi dua bagian yaitu: (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: peralatan kerja, kursi, meja dan lain sebagainya. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan dikantor desa sisarahili peralatan atau fasilitas pendukung pekerjaan belum memadai dalam mendukung pekerjaan perangkat desa seperti ketersediaan laptop, printer, lemari arsip. Fasilitas lain yang di harapkan ada tapi belum tersedia yakni wifi dan ac untuk mendukung pekerjaan. (2) lingkungan umum atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, dan lain-lain. Dalam penelitian dikantor desa sisarahili ini ditemukan bahwa temperatur atau suhu udara yang ada dirasa kurang nyaman oleh perangkat desa saat siang hari, karena kepanasan dalam ruangan. Kemudian untuk lingkungan kerja non fisik yang merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan karyawan dengan atasan atau sebaliknya, dalam hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa hubungan sesama rekan kerja antar perangkat desa pada kantor sisarahili bisa dikatakan sudah cukup baik meskipun terkadang masih ada kesalahpahaman atau beda pendapat dalam penyelesaian pekerjaan atau tanggung

jawab, Adapun hubungan perangkat desa dengan kepala desa atau hubungan kepala desa dengan perangkat desa baik-baik saja.

b. Kinerja

Berdasarkan teori Mangkunegara dalam Haryati & Pane (2018:77) mendefinisikan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dalam hal ini kinerja merupakan hasil akhir dari tanggung jawab individu yang telah dilaksanakan secara kuantitas dan kualitas. Akan tetapi sesuai penelitian yang sudah dilakukan peneliti ditemukan bahwa kinerja perangkat desa mengalami penurunan dalam hal ketepatan atau kuantitas pengerjaan serta penyelesaian suatu tugas atau tanggung jawab yang di berikan oleh instansi, yang seharusnya bisa melakukan pekerjaan dalam waktu 1-3 hari bisa selesai dikerjakan seminggu atau bahkan lebih, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Emron Edison dalam Yanuari (2019:47) yang mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ketersediaannya masih kurang mendukung dari segi bangunan yang kurang memadai membuat perangkat desa kepanasan saat siang hari jadi mereka tidak betah atau tidak nyaman dikantor dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugasnya. kemudian dari segi fasilitas seperti laptop yang hanya berfungsi 4 unit saja sehingga dalam melakukan pekerjaan perangkat desa yang satu harus menunggu perangkat desa lain yang sedang menggunakan laptop, kemudian 1 unit printer yang kadang macet saat digunakan membuat perangkat desa terhambat dalam penyelesaian pekerjaannya dalam memfotokopi surat-surat dan dan berkas lainnya yang berhubungan dengan printer.

Hasil penelitian kemudian didukung oleh teori lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Nabawi (2019:172) yang mengemukakan indikator kinerja terdiri atas: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dalam hal ini kualitas, kuantitas dan ketepatan pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab perangkat desa akan kinerjanya masih belum optimal dalam pelaksanaan dan penyelesaiannya.

Kemudian berdasarkan teori Saragih & Simarmata (2018) yang menyatakan bahwa "kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesediaan atau keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan". Hal ini sejalan dengan hasil penelitian pada kantor desa sisarahili dimana beberapa perangkat desa kurang

pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan excel dan aplikasi pendukung pekerjaan lainnya yang digunakan dalam melayani masyarakat, apalagi perangkat desa yang masih terbilang baru beberapa bulan bekerja di kantor desa sisarahili. Perangkat desa tersebut merasa bahwa masih perlu diajari, diarahkan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun begitu perangkat desa tersebut tetap mau belajar meski dengan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Anwar Prabu Mangkunegara dalam Akbar (2018:5) yang menyatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)".

Demikian halnya dengan teori A. Dale Timple dalam Akbar (2018:5) yang mengatakan bahwa "faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal" dalam hasil penelitian perangkat desa pada kantor desa sisarahili ini lebih cenderung ke faktor eksternal yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja dan fasilitas pada kantor desa sisarahili seperti yang sudah di paparkan belum memadai dalam mendukung kinerja perangkat desa itu sendiri.

Menurut Gibson dalam Akbar (2018:6) menjelaskan bahwa 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yakni: (1) faktor individu, (2) faktor psikologis, (3) faktor organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian teori ini mendukung karena pada kantor desa sisarahili dari segi faktor individu: kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja berpengaruh atau berperan dalam kinerja perangkat desa dalam menyelesaikan dan melakukan pekerjaannya.

c. Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa seperti beberapa pernyataan yang telah diungkapkan oleh informan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam tercapainya kinerja yang baik dari perangkat desa, entah itu dengan adanya peningkatan ataupun penurunan kinerja. Dengan keadaan lingkungan kerja dari segi bangunan membuat mereka kepanasan jadi susah fokus dalam bekerja, kemudia suara bising yang ada menganggu pendengaran, nyaman dan juga fokus perangkat desa saat bekerja, serta fasilitas yang masih harus dilengkapi menjadi salah satu penghambat tercapainya kinerja perangkat desa dalam hal ketepatan atau kuantitas pengerjaan serta penyelesaian suatu tugas atau tanggung jawab yang di berikan oleh instansi, yang seharusnya bisa kerjakan dalam waktu 1-3 hari bisa selesai dikerjakan seminggu atau bahkan lebih maka dapat di simpulkan bahwa adanya

ketersediaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung tentunya bisa meningkatkan kinerja perangkat desa dalam hal menyelesaikan maupun melaksanakan tugasnya, begitupun jika kondisi lingkungan kerja sebaliknya tidak baik hal ini tentu akan berpengaruh dengan penurunan kinerja perangkat desa dalam hal penyelesaian tanggung jawab dan dalam melakukan pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti maka kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja pada kantor desa sisarahili belum bisa di katakan ideal karena dengan tersedianya lingkungan kerja kantor yang banyak mengalihkan fokus perangkat desa seperti suara bising yang membuat terganggu dan susah fokus dalam bekerja, ruangan yang kurang memadai sehingga perangkat desa tidak betah dan nyaman karena kepanasan pada saat siang hari, fasilitas yang masih harus di lengkapi untuk mendukung kenyamanan dan kinerja perangkat desa yang mana tentunya hal ini bisa berpengaruh pada penurunan kinerja perangkat desa sisarahili.
2. Adapun kinerja perangkat desa mengalami penurunan dalam hal ketepatan atau kuantitas pengerjaan serta penyelesaian suatu tugas atau tanggung jawab yang di berikan oleh instansi, yang seharusnya bisa melakukan pekerjaan dalam waktu 1-3 hari bisa selesai dikerjakan seminggu atau bahkan lebih.

Peran lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa sangat berpengaruh yakni oleh karena lingkungan kerja yang kurang memadai, fasilitas yang masih harus dilengkapi yang disediakan oleh kantor desa sisarahili menghambat perangkat desa dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya. sebab lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menunjang kinerja atau bisa di katakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan hal vital yang tidak bisa di sepelekan dan perlu di perhatikan dalam sebuah lembaga atau instansi karena ini akan berpengaruh pada penurunan atau peningkatan kinerja perangkat desa tergantung dengan lingkungan kerja yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen, II (1), 133140*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis, 3(1)*.

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Dimayanti, S. (2021). *PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA INDAH SETIA* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Elisa, U., & Pahlevi, T. (2021). Analisis tata ruang kantor di PDAM surya sembada kota Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 124-137.
- Haryati, E., & Pane, Y. A. M. (2018). Analisis pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Diversita*, 4(2), 75-83.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi.
- Lestari, D., & Melina, A. (2019). Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja PNS dinas dukcapil kab. merangin. *Ekopendia*, 4(2), 10-15.
- Makikui, L. E., Morasa, J., & Pinatik, S. (2017). Analisis sistem pengendalian internal atas pengelolaan persediaan berdasarkan COSO pada CV. Kombos Tendean Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2).
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(1), 29-52.
- Muslim, M. (2018). Varian-Varian Paradigma, Pendekatan, Metode, Dan Jenis Penelitian Dalam Ilmu Komunikasi. *Media Bahasa, Sastra, Dan Budaya Wahana*, 1(10).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95-106.
- Paoki, R. (2021). Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Klabat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 150-159.
- PRASETYO, Y. (2021). *ANALISIS KESALAHAN SISWA DALAM MENYELESAIKAN SOAL*

CERITA MATERI PECAHAN PADA PEMBELAJARAN MATEMATIKA KELAS V DI SD NEGERI 1 KARANGANYAR (Doctoral dissertation, STKIP PGRI PACITAN).

- Rahmah, A. (2021). *Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Irma Sasirangan Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*. Deepublish.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di Rsud Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2).
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Aeni, Et Al. 2019. "Penerapan Metode Copy The Master Pada Pembelajaran Menulis Teks Argumentasi Untuk Meningkatkan Kreativitas Menulis Mahasiswa". *Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, dan Kesusastraan Indonesia*, 3 (2).
- Akidah, Ihramsari & Mansyur, Umar. 2022. "Strategi Image Streaming Terhadap Kemampuan Menulis Pada Mahasiswa". *Jurnal Literasi*. 6(2), 406-413.
- Amalia, Riski. 2018. "Penerapan Strategi Copy The Master Dalam Meningkatkan Keterampilan Menulis Puisi Pada Siswa Kelas VIII.A Smp Negeri 3 Labakkang Kabupaten Pangkep". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar, Hal-22.
- Marganingsih, Marti. 2022. "Peningkatan Keterampilan Menulis Cerpen Melalui Media Teks Lagu Dengan Metode Latihan Terbimbing". *Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra*, 6(6).

- Ningrum, Muliadi, & Rabiah, Sitti. 2022. "Model Konstruktivistik Terhadap Peningkatan Kemampuan Menulis Teks Ceramah Siswa". *Journal of Language and Literature*, 2(2), 180-187.
- Nurhayati. 2019. *Apresiasi Prosa Fiksi Indonesia (Revisi)*. Jawa Tengah: Cakrawala Media.
- Nurjannah, Arifah., & Suhara, Alfa Mitri. 2019. "Analisis Penggunaan Bahasa Daerah dalam Pembelajaran Menulis Cerpen di Kelas IX SMPN 1 CIPATAT". *Parole (Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia)*, 2 (2), 260.
- Pertiwi, S., & Kolen, K. V. 2020. "Pengaruh Media Film Terhadap Keterampilan Menulis Narasi Pada Mata pelajaran Bahasa Indonesia Pada Siswa Kelas V SD 02 Pagi Cipayung". *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 4(1), 10-19.