

PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI KANTOR DISTIRK BORME KABUPATEN PEGUNUNGAN BINTANG

Margo Saptowinarko Prasetyo*

*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 28 Juli 2022

Disetujui 30 Juli 2022

Keywords:

Persepsi ASN
Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to determine how the perception of the state civil apparatus towards the work environment at the Distirk Borme office of Pegunungan Bintang Regency. This study used qualitative data analysis. The results showed that; 1) The perception of the State Civil Apparatus towards the work environment in the aspect of lighting / light, as many as 55.6% of the State Civil Apparatus answered that they did not agree meaning that the State Civil Apparatus felt uncomfortable with the existing lighting, but as many as 22.2% strongly agreed and as many as 22.2% agreed. 2) The perception of the State Civil Apparatus towards the work environment in the aspect of air circulation, as many as 50.0% of the State Civil Apparatus answered that they did not agree meaning that the State Civil Apparatus felt uncomfortable with air circulation, but as many as 27.8% strongly agreed and as many as 22.2% agreed. 3) The perception of the State Civil Apparatus towards the work environment in the aspect of noise, as many as 44.4% of the State Civil Apparatus disagree and disagree as much as 11.1% in this case means that the State Civil Apparatus feels uncomfortable with noise, but as many as 16.7% strongly agree and as many as 27.8% agree. 4) The perception of the State Civil Apparatus towards the work environment in the aspect of unpleasant odors, As many as 66.7% of the State Civil Apparatus agreed and 11.1% strongly agreed meaning that the State Civil Apparatus felt comfortable because of the absence of odor, but as many as 22.2% did not agree. 5) The perception of the State Civil Apparatus towards the work environment in the security aspect, as many as 61.7% of the State Civil Apparatus agreed and 27.8% of the State Civil Apparatus agreed, meaning that the State Civil Apparatus felt comfortable because they felt safe at work, but as many as 11.1% did not agree.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi aparatur sipil negara terhadap lingkungan kerja di kantor Distirk Borme Kabupaten Pegunungan Bintang. Penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; 1) Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek penerangan/cahaya, sebanyak 55,6% Aparatur Sipil Negara menjawab kurang setuju berarti Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dengan penerangan yang ada, namun sebanyak 22,2% sangat setuju dan sebanyak 22,2% setuju. 2) Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek sirkulasi udara, sebanyak 50,0% Aparatur Sipil Negara menjawab kurang setuju berarti Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dengan sirkulasi udara, namun sebanyak 27,8% sangat setuju dan sebanyak 22,2% setuju. 3) Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek kebisingan, sebanyak 44,4% Aparatur Sipil Negara kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 11,1% dalam hal ini berarti Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dengan kebisingan, namun sebanyak 16,7% sangat setuju dan sebanyak 27,8% setuju. 4) Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek bau tidak sedap, sebanyak 66,7% Aparatur Sipil Negara setuju dan 11,1% sangat setuju berarti Aparatur Sipil Negara merasa nyaman karena tidak adanya bau, namun sebanyak 22,2% kurang setuju. 5) Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek keamanan, sebanyak 61,7% Aparatur Sipil Negara setuju dan 27,8% Aparatur Sipil Negara setuju, berarti Aparatur Sipil Negara merasa nyaman karena merasa aman dalam bekerja, namun sebanyak 11,1% kurang setuju.

**Alamat Korespondensi :**

Margo Saptowinarko Prasetyo
Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jl. Beringin Entrop
E-Mail : saptowinarko27@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting, peran sumber daya manusia sangat sentral yaitu sebagai penggerak dan pengendali aktivitas lembaga ataupun organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Basir Barthos (2004:1), yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Oleh karena itu, di dalam suatu lembaga atau organisasi harus ada pembinaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

Suatu organisasi akan melakukan upaya yang positif untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Upaya lain yang dapat dilakukan oleh manajer salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai, karena motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan situasi yang mendukung untuk bekerja secara maksimal.

Suatu lembaga atau organisasi dapat dikatakan berhasil jika lembaga atau organisasi tersebut memiliki kualitas yang baik. Kualitas suatu lembaga atau organisasi yang baik dapat dilihat dari lingkungan kerja yang baik, sumber daya manusia yang unggul, serta sarana dan prasarana yang menunjang bagi lembaga atau organisasi tersebut.

Telah disebutkan di atas bahwa suatu lembaga atau organisasi dikatakan memiliki kualitas yang baik jika memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang baik, pewarnaan tembok yang membuat nyaman, jauh dari kebisingan sehingga tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Tata ruang yang baik untuk membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001:21) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil studi dari beberapa peneliti seperti Ratnasari dan Dewi (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam suatu lembaga atau organisasi. Maka dari itu lembaga atau organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Alex S. Nitisemito (2002) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan, musik. Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Masalah pada kantor Distrik Borneo adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja di organisasi ini kurang baik dapat dilihat dari instansi yang masih kurang memberikan fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. Kondisi lingkungan kerja pada pegawai juga kurang harmonis. Para pegawai kantor Distrik cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana di uraikan di atas, maka permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja di Kantor Distrik Borneo Kabupaten Pegunungan Bintang ?

Landasan Teori

Persepsi

Menurut Bimo Walgito (2004: 88) “persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderakan sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang “integrated” dalam diri individu”. Senada dengan yang diungkapkan Desiderato (dalam Jalaluddin Rakhmat, 2008: 51) sebagai berikut:

Proses Persepsi

Proses terjadinya persepsi dijelaskan paparan berikut. Objek menimbulkan stimulus kemudian stimulus mengenai alat indera atau reseptor. Perlu dikemukakan bahwa antara objek dan stimulus itu berbeda, tetapi ada kalanya bahwa objek dan stimulus menjadi satu, misalnya dalam hal tekanan tersebut. Proses stimulus mengenai alat indera merupakan proses kealaman atau proses fisik. Stimulus yang diterima oleh alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Proses ini yang disebut sebagai proses fisiologis. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu menyadari tentang misalnya apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini merupakan proses terakhir dari persepsi dan merupakan persepsi sebenarnya. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk (Bimo Walgito, 2004: 90). Pendapat yang memiliki pengertian sama, tetapi respon/umpan balik menjadi satu satuan proses persepsi.

Faktor-Faktor Persepsi

Menurut Miftha Thoha (2008: 149-157) persepsi dipengaruhi oleh faktor luar dan faktor dalam. Faktor-faktor dari luar yang terdiri dari pengaruh- pengaruh lingkungan luar. Faktor-faktor dari dalam merupakan faktor dari dalam individu.

a. Faktor-faktor dari luar

- 1) Intensitas, yaitu bahwa semakin kuat stimulus atau rangsangan yang diberikan dari luar akan semakin kuat pula untuk dapat dipahami.
- 2) Ukuran, yaitu bahwa ukuran sangat erat kaitannya dengan intensitas, yaitu semakin besar stimulus yang diberikan akan semakin besar pula untuk dapat dipahami.
- 3) Berlawanan atau kontras, yaitu bahwa stimulus luar yang berlawanan dengan latar belakangnya atau sekelilingnya akan lebih diperhatikan atau direspon dibandingkan dengan yang sama.
- 4) Pengulangan, yaitu bahwa stimulus luar yang diulang-ulang akan menimbulkan perhatian yang lebih besar daripada yang hanya sekali.
- 5) Gerakan, yaitu bahwa individu lebih memperhatikan yang bergerak dalam pandangan mata daripada yang hanya diam.
- 6) Baru dan umum, yaitu bahwa eksternal yang baru maupun yang sudah

b. Faktor-faktor dari dalam

- 1) Proses belajar dan persepsi, yaitu bahwa semua faktor dari dalam diri yang membentuk adanya perhatian pada suatu objek adalah didasarkan pada proses belajar yang telah dialami dari dulu sampai saat ini. Motivasi dan persepsi, yaitu bahwa dorongan atau hasrat dalam diri akan menimbulkan
- 2) Perhatian yang kuat karena didasarkan atas kebutuhan dan kesadaran.
- 3) Kepribadian dan persepsi, yaitu untuk bertindak secara tepat akan menimbulkan perhatian atau dasar kemampuan atau tindakan yang diambil.

Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing (2004 : 266) lingkungan kerja adalah : “faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan, dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non –fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Lingkungan kerja merupakan hal utama untuk menunjang pegawai dalam bekerja hal ini sesuai dengan pendapat dari Saydam (2005 : 226) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan itu sendiri. Sedangkan penjelasan lingkungan kerja ada yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yaitu:

Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan dimana hubungan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antara sesama karyawan. Sedarmayanti (2001 : 21).

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya, dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

2. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur udara, kelembaban udara, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Manfaat lingkungan kerja

Setiap lingkungan kerja hendaknya dikondisikan yang aman dan sehat karena hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kecelakaan kerja, penyakit, stress kerja dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya. Menurut Chuler dan Jackson (1999 : 224), bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan, beberapa hal sebagai berikut:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
 - b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
 - c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
 - d. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan
- Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat itu akan menimbulkan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi seperti: (1) Meningkatnya produktivitas, karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, yang dimaksud adalah bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga jumlah hari libur karena kecelekaan berkurang, (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat maka dapat meningkatkan semangat dan kualitas pekerjaan, (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman makan akan mengurangi kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan biaya kesehatan dan asuransi, (4) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan, dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan meningkatkan citra perusahaan dan lebih mudah mendapatkan kerja yang baik jika diadakan seleksi tenaga kerja.

Hasil Analisis

a. Pengujian Instrumen Data

Untuk mengukur persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja di Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dapat dianalisis melalui 5 sub-variabel yaitu: (1) penerangan/cahaya, (2) sirkulasi udara, (3) kebisingan, (4) bau tidak sedap, dan (5) keamanan. Lebih lanjut untuk mengetahui data yang diperoleh mengenai kelima aspek tersebut, disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek penerangan/cahaya

Tabel 1 Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek penerangan

Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek penerangan	STS	TS	KS	S	SS
Cahaya di ruang kerja saya memadai sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	0	0	10 (55,6%)	4 (22,2)	4 (22,2)

Untuk pernyataan penerangan/cahaya responden menjawab sangat setuju sebanyak 22,2%, setuju sebanyak 22,2% dan kurang setuju sebanyak 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa cahaya pada lingkungan kerja di Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang pencayahaan belum memadai karena banyaknya responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 55,6%

2. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek sirkulasi udara

Tabel 2 Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek sirkulasi udara

Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek sirkulasi udara	STS	TS	KS	S	SS
Sirkulasi udara disekitar tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja	0	0	9 (50,0%)	4 (22,2%)	5 (27,8%)

Untuk pernyataan sirkulasi udara responden menjawab sangat setuju sebanyak 27,8%, setuju sebanyak 22,2% dan kurang setuju sebanyak 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara pada lingkungan kerja di Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang belum memadai karena banyaknya responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 50,0%

3. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek kebisingan

Tabel 3

Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek kebisingan

Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek kebisingan	STS	TS	KS	S	SS
Suara bising disekitar saya tidak mengganggu saya dalam bekerja	0	2 (11,1%)	8 (44,4%)	7 (27,8%)	5 (16,7%)

Untuk pernyataan kebisingan responden menjawab sangat setuju sebanyak 16,7%, setuju sebanyak 27,8%, kurang setuju sebanyak 44,4% dan tidak setuju sebanyak 11,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan pada lingkungan kerja di Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dapat mengganggu aktivitas kerja Aparatur Sipil Negara karena banyaknya responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 44,4%

4. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek bau tidak sedap

Tabel 4 Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek bau tidak sedap

Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek bau tidak sedap	STS	TS	KS	S	SS
Kebersihan lingkungan ditempat kerja saya terjamin sehingga tidak menyebabkan bau	0	0	4 (22,2%)	12 (66,7%)	2 (11,1%)

Untuk pernyataan bau tidak sedap responden menjawab sangat setuju sebanyak 11,1%, setuju sebanyak 66,7%, kurang setuju sebanyak 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa bau tidak sedap pada lingkungan kerja di Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dapat teratasi dengan bersihnya lingkungan kerja dan juga banyaknya responden yang menjawab setuju sebanyak 66,7%

5. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek keamanan

Tabel 5 Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek keamanan

Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek keamanan	STS	TS	KS	S	SS
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0	0	2 (11,1%)	5 (27,8%)	11 (61,1%)

Untuk pernyataan keamanan responden menjawab sangat setuju sebanyak 61,1%, setuju sebanyak 27,8%, kurang setuju sebanyak 11,1%. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan pada lingkungan kerja

di Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang sudah memadai dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebanyak 61,1%

Pembahasan

1. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek penerangan/cahaya.

Pada aspek penataan cahaya, sebanyak 55,6% responden menjawab kurang setuju pada penerangan di tempat kerja, dan menjawab sangat setuju sebanyak 22,2% serta setuju sebanyak 22,2%. Dengan demikian untuk aspek penataan cahaya sebagian besar responden merasa kurang nyaman dalam bekerja karena tempat kerja memiliki pencahayaan yang kurang baik, Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dengan pencahayaan di ruang kerja karena penerangan yang didapat di ruang kerja kurang dari penerangan, sehingga perlu adanya penambahan lampu dan cahaya dari luar, dengan cahaya yang memadai Aparatur Sipil Negara dapat bekerja secara nyaman dan hasilnya dapat maksimal. Sejalan dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Aparatur Sipil Negara guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek sirkulasi udara

Pada aspek sirkulasi udara, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27,8%, setuju sebanyak 22,2% dan kurang setuju sebanyak 50,0%. Dengan demikian untuk aspek sirkulasi udara sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 50,0% berarti Aparatur Sipil Negara tidak merasa nyaman. Aparatur Sipil Negara yang tidak merasa nyaman diakibatkan karena sirkulasi udara di lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga perlu adanya penataan sirkulasi udara yang lebih baik, seperti dengan penambahan kipas angin ataupun penambahan Air Conditioner (AC) serta mengadakan tanaman untuk dapat membuat udara menjadi segar sehingga Aparatur Sipil Negara merasa nyaman dalam bekerja. Dalam Hal tersebut senada dengan pendapat dari Sedarmayanti (2001 : 21) Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

3. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek kebisingan

Pada aspek kebisingan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16,7%, setuju sebanyak 27,8%, kurang setuju sebanyak 44,4% dan tidak setuju sebanyak 11,1%. Dengan demikian untuk aspek kebisingan sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 44,4%, yang berarti responden tidak merasa nyaman dalam bekerja karena tempat kerja yang bising. Hal tersebut senada dengan pendapat dari Alex Nitisemoto (1996 : 116), bahwa “Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”. Data di atas menunjukkan meskipun sebagian besar sekitar 44,7% responden menyatakan kurang nyaman dengan lingkungan kerja karena faktor kebisingan, terdapat 16% dan 27,8% yang sudah merasa nyaman, kemungkinan besar hal ini berkaitan dengan posisi unit kerja atau tempat duduk berada dekat dengan kebisingan.

4. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek bau tidak sedap

Pada aspek bau tidak sedap, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11,1%, setuju sebanyak 66,7%, kurang setuju sebanyak 22,2%. Dengan demikian untuk aspek bau tidak sedap sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 66,7%, yang berarti responden merasa nyaman dalam bekerja karena tempat kerja tidak berbau. Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau – bauan yang tidak sedap. Karena bau - bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau – bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman oleh karena itu lingkungan disekitar harus bersih sehingga dapat membuat Aparatur Sipil Negara nyaman dalam bekerja.

5. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja Kantor Distrik Borme Kabupaten Pegunungan Bintang dalam aspek keamanan

Pada aspek keamanan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 61,1%, setuju sebanyak 27,8%, kurang setuju sebanyak 11,1%. Dengan demikian untuk aspek keamanan sebagian besar responden sangat setuju sebanyak 61,1%, yang berarti responden nyaman dalam bekerja karena tempat kerja terjamin keamanannya. Untuk dapat menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam

keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Sejalan Tarwoto dan Wartonah, (2010) mengatakan keamanan tidak hanya mencegah rasa sakit atau cedera, tapi keamanan juga dapat membuat individu aman dalam aktifitasnya, mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan umum, sehingga kita bisa menyimpulkan bahwa ketika kita merasa bebas dan tidak dalam keadaan bahaya kita sudah masuk dalam kategori aman.

Kesimpulan

1. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek penerangan/cahaya, sebanyak 55,6% Aparatur Sipil Negara menjawab kurang setuju berarti Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dengan penerangan yang ada, namun sebanyak 22,2% sangat setuju dan sebanyak 22,2% setuju.
2. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek sirkulasi udara, sebanyak 50,0% Aparatur Sipil Negara menjawab kurang setuju berarti Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dengan sirkulasi udara, namun sebanyak 27,8% sangat setuju dan sebanyak 22,2% setuju.
3. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek kebisingan, sebanyak 44,4% Aparatur Sipil Negara kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 11,1% dalam hal ini berarti Aparatur Sipil Negara merasa tidak nyaman dengan kebisingan, namun sebanyak 16,7% sangat setuju dan sebanyak 27,8% setuju.
4. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek bau tidak sedap, sebanyak 66,7% Aparatur Sipil Negara setuju dan 11,1% sangat setuju berarti Aparatur Sipil Negara merasa nyaman karena tidak adanya bau, namun sebanyak 22,2% kurang setuju.
5. Persepsi Aparatur Sipil Negara terhadap lingkungan kerja dalam aspek keamanan, sebanyak 61,7% Aparatur Sipil Negara setuju dan 27,8% Aparatur Sipil Negara setuju, berarti Aparatur Sipil Negara merasa nyaman karena merasa aman dalam bekerja, namun sebanyak 11,1% kurang setuju.

Daftar Pustaka

- Agus Ahyari, (1994), *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Alex Soemadji Nitisemoto. (1996). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ameilia Ayuning Kuntiyassari dan Agustin Handayani (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet
- Bachtiar (2012) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bimo
- Walgito. (2004). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Burhan Bungin, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dimiyati dan Mudjiono, (2009), *Belajar dan Pembelajaran*, PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Herminarto Sofyan dan Hamzah B. Uno, (2004), *Teori Motivasi dan Aplikasinya Dalam Penelitian*, Nurul Jannah, Gorontalo.
- Hernia Tut Viana (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Pada Pegawai Balaikota Surakarta
- Iskandar, (2009), *Psikologi Sebuah Orientasi Baru*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Jalaluddin Rakhmat. (2008). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin, (2007), *Kiat Membelajarkan Siswa*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Miftah Thoha. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ngalim Purwanto, (2007), *Psikologi Pendidikan*, PT, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oemar Hamalik, (2003), *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Potu (2013) kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekauaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado
- Ratnasari dan Dewi (2013) "pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi abad ke-21. Edisi keenam jilid 2* (Alih Bahasa: Abdul Rosid dan Peter Remy Yosy Pasla
- Stephen P. Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I*. PT INDEKS Kelompok Gramedia.

- Saydam Gouzali, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusa dan Produktivitas Kerja*, Bandung: C.V MandarMaju.
- Suci Nurullaxmi (2014). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo. Skripsi.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabet.
- Tulus Winarsunu, (2006), *Statistik dalam Pendidikan Psikologi dan Pendidikan* Malang: UMM Press.
- _____, (2007). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- _____, (2011), *Metode Penelitian Administtasi*, Bandung: Alfaveta.
- Suharsimi Arikunto, (2004), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Statistik (Jilid 2)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisai*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.