

# Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (*Training on Determining Dimensions and Indicators of the Existing Work Environment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government*)

Jefirstson Richset Riwukore

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

[jefritson@uigm.ac.id](mailto:jefritson@uigm.ac.id)



## Riwayat Artikel

Diterima pada 15 Oktober 2022

Revisi 1 pada 20 Oktober 2022

Revisi 2 pada 24 Oktober 2022

Disetujui pada 4 November 2022

## Abstract

**Purpose:** To improve the ability of employees at the Regional Secretariat of the Kupang City Government in identifying and understanding the dimensions and indicators of the employee's work environment based on organizational needs which can later improve employee performance and productivity.

**Research methodology:** The implementation of this community service activity uses a focus group discussion (FGD) technique which was previously carried out through the stages of the survey, problem identification and questionnaire distribution, training and design, final questionnaire distribution, and report generation.

**Results:** To identified dimensions of the work environment that affect performance consisting of (1) dimensions of the physical work environment with indicators of work equipment/work facilities, lighting, air circulation, noise, color, humidity, technology, mechanical vibrations in the workplace work, unpleasant odors at work, decorations at work, music at work, sounds at work, security officers at work, buildings or buildings, places to rest, places of worship (prayer and places of worship), means of transportation, pollution/pollution, and cleanliness, and availability of advice on handling the spread of the Covid-19 pandemic; and (2) the dimensions of the non-physical work environment with indicators relating to relationships with superiors, relationships with colleagues, relationships with subordinates, security at work, opportunities for advancement, harmonious relationships, boredom, work fatigue, privacy from employees, work atmosphere, time work, body condition at work, work complaints, and communication; leaders pay attention to the means of preventing the spread of Covid-19.

**Limitations:** The limitations of this activity are limited to the identification of dimensions and indicators of the work environment. It needs to be simplified and further tested in factorial analysis to obtain a simplification of indicators but still comprehensive.

**Contribution:** the contribution of this activity as a scientific development of human resource management, especially the use of dimensions and indicators of work environment variables.

**Keywords:** *work environment, physical work environment, non-physical work environment, dimensions, indicators.*

**How to cite:** Riwukore, J, R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51-64.

---

## 1. Pendahuluan

### *Analisis Situasi*

Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan amatlah penting. Hal ini dikarenakan pencapaian tujuan nasional dalam penyelenggaraan pemerintahan ditentukan dari kinerja pegawainya sebagai unsur sumber daya manusia. Feel et al. (2018) menjelaskan bahwa ASN merupakan salah satu unsur terpenting sumber daya manusia, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia yang cakap, dipastikan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan berjalan lancar. Dengan demikian, unsur penting dalam menciptakan kinerja ASN yang handal dan berkualitas, dibutuhkan usaha untuk mendukungnya. Oleh karena itu, hal pentingnya, adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Kinerja ASN di Indonesia sekarang ini menjadi sorotan publik karena menampilkan capaian kerja yang buruk. Badan Kepegawain Nasional Republik Indonesia (BKN) melaporkan bahwa capaian kinerja ASN di Indonesia yang berkategori baik hanya 20%, dan selebihnya menunjukkan capaian kerja yang buruk (Riwukore, Susanto, Mardiyah, et al., 2022). Sementara Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (KemenPAN RB) menyebut angka 1,35 juta (30%) ASN di Indonesia hanya menunjukkan kinerja yang buruk (Riwukore, Susanto, Pilkandis, et al., 2021).

Riwukore, Yustini, & Likur (2022) melaporkan bahwa kinerja ASN yang buruk belum menjadi refleksi organisasi dan individu di pemerintah karena kinerja ASN terus disorot dalam aspek pelayanan publik, penyelenggaraan pemerintah, dan pembangunan nasional. Beberapa data hasil survei maupun penelitian sebenarnya telah menjadi instropeksi untuk meningkatkan kinerja ASN, seperti (1) peringkat kinerja ASN Indonesia terburuk di dunia, yaitu peringkat ke-128 dari 129 negara yang disurvei menurut Lembaga IFC: *Doing Business Report* (Riwukore, Yustini, Zamzam, et al., 2022); (2) kinerja ASN Indonesia terburuk di Benua Asia atau berada di peringkat ke-59 dari 60 negara yang disurvei menurut *Institute for Management of Development Swiss in Competitive Book*; (3) menurut Riwu Kore (2010), kinerja ASN Indonesia selalu memperoleh skala interval terburuk dalam survei pelayanan publik di dunia sesuai rilis dari Lembaga *Political Risk Conculatancy*.

Kinerja ASN yang menunjukkan hasil kerja yang tidak maksimal, menjadi lebih menurun selama masa pandemi Covid-19. Survei Litbang Kompas menunjukkan profesionalitas kinerja ASN semakin menurun selama pandemi Covid-19, pelayanan publik yang semakin buruk, pelayanan perizinan semakin rumit, dan birokrasi pemerintah yang semakin kacau dan berbelit-belit. Komisi Ombudsman Nasional (KON) Republik Indonesia merilis data survei kepuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah dengan hasil buruk, dimana penyebab utamanya adalah disiplin ASN yang rendah, motivasi kerja yang menurun, birokrasi yang rumit, dan perubahan iklim organisasi semasa pandemi Covid-19. Seharusnya, kepuasan masyarakat sebagai konsumen penerima layanan kerja dari ASN harus menjadi perhatian utama dalam pelayanan publik. Widyawati & Faeni (2021) menyatakan bahwa kepuasan memiliki keterkaitan erat terhadap kinerja yang ditunjukkan dari aspek kualitas pelayanan.

Menurut beberapa studi literatur dan penelitian menyebutkan bahwa salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja pegawai yang tidak mendukung. Feel et al. (2018) menyatakan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Riwukore, Susanto, Walyusman, et al. (2021) menyatakan semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Ingsih et al. (2021) menerangkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi maupun pimpinan organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Sementara Riwukore, Yustini, Zamzam, et al. (2022) menyatakan bahwa pegawai yang berkinerja tinggi akan berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal, meskipun dalam tekanan perubahan iklim organisasi selama masa pandemi Covid-19. Hal ini disebabkan sikap ingin berubah dari pegawai sesuai perubahan iklim organisasi.

Menurut Gie (1998) *op. cit.* Feel et al. (2018), indikator lingkungan kerja terdiri atas perilaku atasan terhadap bawahan, rasa saling menghormati antar rekan kerja, tata ruang yang baik, dan tingkat kebisingan ruang kerja. Mangkunegara (2005) *op.cit.* Luhur (2014) mengkategorikan dimensi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan lingkungan kerja psikologis. Dimensi lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Sementara lingkungan kerja nonfisik terdiri dari lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi. Sedangkan dimensi lingkungan kerja psikologis terdiri atas rasa bosan, dan kelelahan dalam bekerja. Sedarmayanti (2001) *op. cit.* Fahira & Yasin (2021) mengkategorikan dimensi dan indikator lingkungan kerja terdiri atas ruang kerja yang tidak lembab dan pengab, sirkulasi udara sejuk membuat giat bekerja,, lingkungan kerja yang tidak bising membuat fokus pada pekerjaan, tingkat keamanan di tempat kerja baik, kebersihan di tempat kerja terjamin, dan penerangan yang cukup di tempat kerja.

Ragamnya dimensi dan indikator yang dijadikan sebagai faktor dari lingkungan kerja pegawai untuk mendukung produktivitas pegawai melalui kinerja yang ditunjukkan dapat menjadi *gap* atau kesenjangan dalam melakukan suatu analisis ilmiah terkait dengan usaha pimpinan atau manajemen untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan puas untuk masyarakat, yang berimplikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan hal tersebut sebagai kesenjangan dan *gap*. Safira & Rozak (2020) melaporkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga yang dilaporkan oleh Warongan et al. (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian lain melaporkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Lukas et al., 2018; Burhannudin et al., 2019). Hal ini dapat dijadikan problem atau *gap* yang muncul dalam menilai kesenjangan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk meminimalisir dan memahami konsep *gap* atau kesenjangan yang terjadi, sangat diperlukan adanya pengendalian lingkungan kerja pegawai yang sesuai dengan kondisi eksisting, terutama terkait lingkungan kerja dari pegawai, apakah telah merasa puas dan nyaman terhadap lingkungan kerja yang sementara mereka hadapi sehingga tidak terjadi risiko-risiko. Menurut V. Harahap & Novita (2022), kegiatan yang dapat manajemen lakukan dalam meminimalisir risiko-risiko kerja yaitu dengan melaksanakan pembaharuan terhadap pengendalian yang dimiliki perusahaan untuk memitigasi risiko yang akan dihadapi. Lingkungan kerja yang dikendalikan dan aktivitas pengendalian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik lingkungan pengendalian dan aktivitas pengendalian, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang (Setda Kota Kupang) merupakan salah satu instansi atau organisasi dalam otonomi daerah Pemerintah Kota Kupang yang mendukung peran dan eksistensi dari pimpinan daerah yaitu Walikota, Wakil Walikota, dan Sekretaris Daerah Kota Kupang. Dengan kata lain, wajah dari pimpinan daerah menjadi unjuk kinerja dari pegawai di Setda Kota Kupang. Hal ini karena pimpinan daerah bertanggung jawab secara internal dan eksternal pemerintah, apabila tidak ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif dikuatkan eksistensi dari pimpinan daerah akan terlihat kurang efektif baik secara internal maupun eksternal, hanya dikarenakan kinerja dari ASN yang ada kurang maksimal dari lingkungan kerja yang tidak mendukung pula. Untuk meningkatkan kinerja ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang yang kondusif diperlukan pelatihan dan penyusunan dimensi dan indikator lingkungan yang sesuai dengan keadaan eksisting.

### **Permasalahan Mitra**

Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang merupakan organisasi yang bertugas untuk melayani seluruh kebutuhan dan delegasi pimpinan daerah baik dalam hal urusan umum dan rumah tangga, urusan ekonomi dan pembangunan, urusan data elektronik, urusan hukum, urusan organisasi, urusan kepegawaian, urusan humas dan protokol, dan urusan kesekretariatan. Oleh karena itu, untuk menjaga marwah wajah Pemerintah Kota Kupang melalui pimpinan daerah maka kinerja pegawai yang berlatar

belakang ASN di tempat tersebut haruslah memiliki kualitas yang baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang berada pada setiap bagian di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang wajib menampilkan kualitas pekerjaan yang sesuai diharapkan. Oleh karena itu, pimpinan maupun manajemen organisasi perlu segera melakukan manajemen usaha sebagai strategi meningkatkan kualitas organisasi maupun pegawainya. Menurut Kusumawati et al. (2022), manajemen usaha diartikan sebagai proses perencanaan, organisasi, koordinasi dan mengontrol sumber daya untuk mencapai tujuan dan sasaran efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berkaitan dengan hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan (Megawati & Ampauleng, 2020). Maka setiap organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja (Fahira & Yasin, 2021). Terkait pentingnya peran lingkungan kerja dalam mendukung kinerja dari pegawai maka dilakukan identifikasi terhadap permasalahan mitra dalam kegiatan pegabdian masyarakat ini, yaitu di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang.

Identifikasi awal dilakukan dengan penelusuran informasi di media massa online. Hasilnya: (1) atap Kantor Walikota Kupang bocor dan dapat menyebabkan kecelakaan karena lantai yang licin, serta pegawai tidak merasa nyaman untuk bekerja (Polce Siga, 2022); (2) penanggulangan dan antisipasi terhadap tamu pimpinan daerah (masyarakat) tidak menggunakan prota protokol kesehatan selama masa pandemi Covid-19, hal ini karena Wakil Walikota Kupang memberikan kelonggaran kepada tamunya, yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja karena takut tertular Covid-19 (Herin & Kewa Ama, 2021); dan (3) penanganan pendemo oleh Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Kupang tidak mempertimbangkan keadaan lingkungan sehingga terkadang pendemo dalam aksinya selalu menghambat pegawai yang sedang melaksanakan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kota Kupang, bahkan Satpol PP membiarkan pendemo menduduki ruang kerja yang digunakan oleh pegawai Pemkot Kupang (Arifin, 2022).

Selain penelusuran secara *online*, dilakukan juga identifikasi awal mitra melalui observasi langsung ke Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang, hasilnya: (1) ruang tunggu yang dipersiapkan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang terlalu kecil dan sering terjadi kepadatan tamu yang ingin bertemu dengan pimpinan daerah, dan mengganggu kerja-kerja dari pegawai sekretariat pimpinan daerah; (2) pengaturan tamu (masyarakat) yang ingin bertemu dengan pimpinan daerah tidak steril dan non prosedur akibat pegawai yang bertugas meninggalkan ruang kerja, Satpol PP yang meninggalkan tugas penjagaan, tidak adanya dan tidak pedulinya terhadap protokol kesehatan; (3) toilet yang rapih dan bersih adalah yang biasa digunakan oleh pimpinan daerah, sementara yang digunakan secara umum terlihat jorok dan kotor; (4) tidak diaturnya ruang “smoking room” dan area bebas merokok sangat mengganggu pegawai yang bekerja; (5) pendingin ruangan yang telah lama dan rusak belum diganti dan diperbaiki sehingga pegawai sering meninggalkan ruangan karena tidak merasa nyaman dengan suhu yang ada; (6) pegawai sering tidak disiplin dalam melaksanakan tugas karena meninggalkan tugas tanpa alasan, selain masuk kerja lambat, dan pulang kerja cepat; (7) ruangan kerja yang tidak ditata secara rapi, menyebabkan ruang menjadi sesak; (8) penerangan yang kurang terang mengganggu kinerja pegawai dalam pelayanan publik oleh pimpinan daerah saat malam hari; (9) tempat sampah yang ditata tersembunyi dan tidak terlihat menyebabkan banyak sampah dibuang secara sembarangan.

Hal-hal yang telah diidentifikasi di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang dapat menurunkan semangat kerja pegawai yang ditunjukkan melalui kinerja pegawai yang rendah. Lukas et al. (2018) melaporkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja yang tidak kondusif terhadap peningkatan stress kerja pegawai yang menurunkan kinerja pegawai. Terkait hal ini, Luhur (2014) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dimaksimalkan dengan

peningkatan kondisi psikologis dari lingkungan kerja. Artinya lingkungan kerja dapat menjadi variabel yang berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan mitra di atas, menjadi indikator untuk dilakukan pelatihan penyusunan indikator kinerja pegawai berdasarkan lingkungan kerja eksisting di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. Hal ini berarti, pegawai mengidentifikasi permasalahan lingkungan kerjanya sendiri yang menurut mereka mengganggu kinerja dari pegawai. Hal ini bermaksud untuk memberikan evaluasi indikator lingkungan kerja yang selama ini apakah sesuai dengan kebutuhan fisik, non fisik, maupun psikologis dari pegawai itu sendiri.

### **Target Mitra**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Salah satu dukungan pencapaian tujuan organisasi adalah melalui kinerja pegawai. Apabila pegawai berkinerja tinggi maka tujuan organisasi tercapai secara maksimal, sebaliknya, apabila kinerja pegawai buruk maka kinerja organisasi pun menjadi buruk. Salah satu elemen atau faktor yang mendukung kinerja pegawai menjadi buruk atau tinggi adalah lingkungan kerja pegawai.

Salah satu identifikasi permasalahan mitra dari kegiatan pegabdian adalah pegawai yang bekerja di organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. Pegawai yang bekerja di organisasi tersebut adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Mereka bertanggung jawab terhadap eksistensi wajah pelayanan pemerintah dari pimpinan daerah yang terdiri atas Wali Kota Kupang, Wakil Wali Kota Kupang, dan Sekretaris Daerah, dan seluruh bagian yang ada di lingkungan kerja Kantor Wali Kota Kupang.

Lingkungan kerja menjadi motif dalam penentuan target mitra karena berdasarkan hasil penelusuran literature (studi dokumentasi) dan hasil observasi menunjukkan bahwa permasalahan mitra teridentifikasi terkait dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam identifikasi target mitra ini disebabkan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Taiwo (2010) *op. cit.* Josephine & Harjanti (2017) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara-cara orang dalam bekerja. Hasil dari cara-cara orang bekerja ini yang menunjukkan kinerja dari orang-orang tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan target pelatihan ini adalah:

1. Kemampuan ASN dalam mengidentifikasi dimensi indikator lingkungan kerja sesuai kondisi eksisting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang.
2. Kemampuan ASN dalam memetakan dan mengevaluasi dimensi dan indikator lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi eksisting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang.

Dengan demikian yang menjadi target luaran dari pelatihan ini adalah:

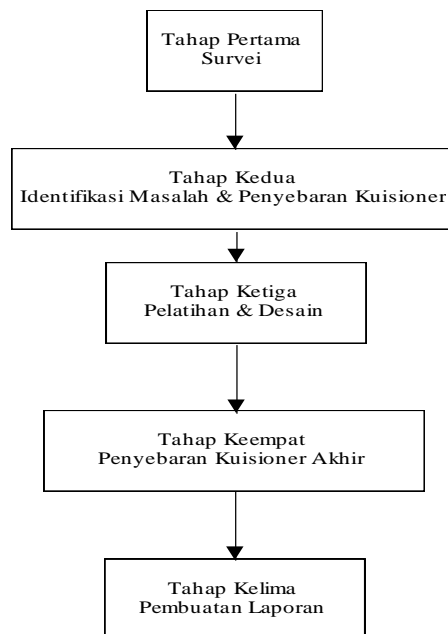
1. Bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang dalam identifikasi dimensi indikator lingkungan kerja eksisting yang mendukung kinerja pegawai.
2. Bertambahnya ketrampilan dan kemampuan dalam melakukan evaluasi dan analisis lingkungan kerja eksisting yang mendukung kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang.

## **2. Metode penelitian**

Pihak yang terlibat pada program pelatihan ini adalah:

1. Mitra utama, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang.
2. LPPM Universitas Indo Global Mandiri sebagai lembaga formal yang mengajukan proposal ini.
3. Mahasiswa yang membantu secara teknis pelaksanaan.

Metode Pelaksanaan pelatihan untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan teknik FGD (*Focus Group Discussion*) dengan mengikut sertakan ASN di Sekretariat Daerah Kota Kupang, dilaksanakan melalui beberapa tahap pelaksanaan bertujuan agar lebih mengetahui jalan dari pengabdian alurnya sehingga lebih terarah dan terurut seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Tahap pelaksanaan

Penjelasan dari gambar

1. Tahap Pertama: Survei. Di tahap ini perguruan tinggi menelepon dan berkunjung ke tempat mitra untuk melaksanakan survei. Pihak dari perguruan tinggi melakukan wawancara dengan menanyakan langsung keinginan dan keperluan mitra, setelah itu perguruan tinggi mengumpulkan informasi tentang kebutuhan yang diperlukan oleh mitra dan menganalisis permasalahan. Setelah itu tim perguruan tinggi memberikan surat tugas.
2. Tahap Kedua: Analisa Kebutuhan dan penyebaran kuesioner awal. Tahap kedua ini bertujuan untuk menganalisis solusi permasalahan mitra. Pada tahap ini Tim perguruan tinggi menganalisis keperluan mitra dalam pengetahuan dan ketrampilan penilaian lingkungan kerja eksisting yang dapat mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan analisis kebutuhan mitra menunjukkan bahwa pelatihan penyusunan indikator lingkungan kerja eksisting diperlukan untuk mendukung kinerja ASN dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan atau ditetapkan. Lalu menganalisis dan mencari solusi melalui penyebaran kuesioner sebelum pelatihan untuk melihat dan mencermati kemampuan penilaian yang dilakukan oleh ASN. Tim perguruan tinggi menetapkan waktu pelaksanaan pelatihan.
3. Tahap Ketiga: Pelatihan dan Desain. Ditahap ini diawali dengan melakukan persiapan, baik persiapan narasumber maupun persiapan materi yang akan disampaikan berupa pelatihan penilaian dan penyusunan indikator lingkungan kerja eksisting yang mendukung kinerja ASN. Pelaksanaan pertama dimulai dengan pemberian kata sambutan dari yang mewakili Organisasi Sekretariat Daerah Kota Kupang selaku pihak penyelenggara dilanjutkan penyampaian materi sampai penutup.
4. Tahap Keempat: Penyebaran kuesioner akhir. Ditahap ini penyebaran kuesioner setelah pelatihan untuk melihat keterampilan dari ASN dalam melakukan evaluasi dan analisis indikator lingkungan kerja eksisting yang mendukung kinerja pegawai.
5. Tahap Kelima: Menyiapkan laporan. Tahap ini persiapan laporan pengabdian agar dapat memenuhi unsur tridarma yakni pengabdian kepada masyarakat.

### ***Aspek Luaran Pelatihan dan Pengembangan***

Pelatihan penyusunan indikator lingkungan kerja eksisting yang mendukung kinerja ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang dapat membantu para pejabat struktural maupun pengambil kebijakan untuk memahami keadaan lingkungan kerja eksisting yang dapat berimplikasi pada perubahan suasana kerja, aktivitas kerja, dan produktivitas kerja dalam usaha mencapai target tujuan organisasi. Tim pengabdian mengusulkan agar dilakukan metode-metode dalam penyusunan indikator lingkungan kerja eksisting yang mendukung kinerja pegawai sebagai evaluasi reflektif berdasarkan aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik.

### ***Jenis Luaran Pada Setiap Solusi***

- a. Kemampuan ASN dalam melakukan identifikasi dan mengevaluasi indikator lingkungan kerja eksisting yang mendukung kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang.
- b. Kemampuan dan ketrampilan ASN dalam menganalisis lingkungan kerja eksisting yang sesuai untuk meningkatkan kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang.

## **3. Hasil dan pembahasan**

### ***Persiapan Pelaksanaan***

Persiapan pelaksanaan kegiatan PkM dilakukan dengan menyurvei dan menyebar kuisioner awal kepada seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. Setelah itu, dilakukan wawancara dan diskusi dengan para pejabat struktural di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang untuk melakukan FGD yang terkait dengan hari, tanggal kegiatan, tempat serta peralatan yang perlu diadakan, seperti sarana prasarana pendukung kegiatan. Mitra mengajukan proposal kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, dan Kepustakaan (LPPMK) Universitas Indo Global Mandiri (IGM) untuk melaksanakan kegiatan PkM.



Gambar 1. Diskusi untuk melaksanakan kegiatan PkM

### ***Pelaksanaan Pengabdian***

Pelaksanaan PkM ini dilakukan beberapa pelatihan berupa FGD dan lokakarya untuk menambah keterampilan dan kemampuan ASN dalam melakukan penyusunan dimensi indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja ASN.

### ***Hasil Pengabdian***

1. Pelatihan Identifikasi dimensi indikator lingkungan kerja

Pelatihan dilakukan dengan cara FGD kepada ASN untuk memahami dimensi dan indikator dalam penyusunan dimensi dan indikator kinerja ASN sesuai kebutuhan organisasi yang dilakukan melalui identifikasi dimensi indikator menurut pendapat para pegawai. Tahap awal ini, peserta FGD ini disosialisasikan teori-teori yang berkenaan dengan dimensi dan indikator dari lingkungan kerja dan penjelasan teori terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penyampaian



materi ini oleh narasumber yang terdiri dari Dosen UIGM, Wakil Walikota Kupang, dan Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Kupang.



Gambar 2. Peserta dan pembicara kegiatan PkM

## 2. Pelatihan Penilaian Lingkungan Kerja

Pelatihan ini merupakan pengembangan dari FGD untuk mengasah kemampuan ASN untuk memahami dan berkemampuan dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyusun dimensi indikator kinerja ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi. Narasumber pada pelatihan ini saya Jefirstson Richset Riwu Kore selaku dosen magister manajemen di Universitas IGM. Pemberian materi dimulai dengan sosialisasi pemateri untuk mengidentifikasi ragamnya dimensi indikator lingkungan kerja, kemudian dijelaskan metode dalam menganalisis ragamnya dimensi indikator lingkungan kerja. Setelah peserta mampu mengidentifikasi, menganalisis, selanjutnya dilakukan penyusunan konsep penyusunan dimensi indikator lingkungan ASN sesuai kebutuhan organisasi.



Gambar 3. Pembicara meminta peserta untuk mengidentifikasi dimensi dan indikator lingkungan kerja dalam kegiatan PkM



### ***Pembahasan Luaran yang di Capai***

Pelatihan ini memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan dan ketrampilan ASN dalam mengidentifikasi dan menganalisis dimensi indikator kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. Dalam mengidentifikasi ragamnya dimensi dan indikator, teridentifikasi banyaknya dimensi indikator dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimensi dan indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut diinput dalam tabel dimensi-indikator sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan aspek lingkungan kerja, seperti tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Dimensi dan indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja

No.	Dimensi	Indikator
1	Lingkungan kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Peralatan kerja/fasilitas kerja</li><li>2. Pencahayaan</li><li>3. Sirkulasi udara</li><li>4. Kebisingan</li><li>5. Warna</li><li>6. kelembaban udara</li><li>7. Teknologi</li><li>8. Getaran mekanis di tempat kerja</li><li>9. Bau tidak sedap di tempat kerja</li><li>10. Dekorasi di tempat kerja</li><li>11. Musik ditempat kerja</li><li>12. Suara di tempat kerja</li><li>13. Petugas keamanan di tempat kerja</li><li>14. Bangunan atau gedung</li><li>15. Tempat untuk beristirahat</li><li>16. Tempat ibadah (sholat dan tempat beribadah)</li><li>17. Sarana angkutan</li><li>18. Polusi/pencemaran</li><li>19. Kebersihan</li><li>20. Ketersediaan sarana penanganan penyebaran pandemi Covid-19</li></ol>
2	Lingkungan kerja non fisik	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Hubungan dengan atasan</li><li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li><li>3. Hubungan dengan bawahan</li><li>4. Keamanan dalam bekerja</li><li>5. Kesempatan untuk maju</li><li>6. Hubungan yang harmonis</li><li>7. Bosan kerja</li><li>8. Keletihan kerja</li><li>9. Privasi dari pegawai</li><li>10. Suasana kerja</li><li>11. Waktu bekerja</li><li>12. Kondisi tubuh saat bekerja</li><li>13. Keluhan bekerja</li><li>14. Komunikasi</li><li>15. Perhatian pemimpin terhadap sarana preventif penyebaran Covid-19</li></ol>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Kegiatan dari pengandian ini hanya bersifat memberikan pelatihan dan pemahaman kepada peserta untuk mengidentifikasi dan menentukan dimensi dari lingkungan kerja pegawai yang mempengaruhi

kinerja dan produktivitas dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuannya agar pemimpin atau manajemen dapat mempertimbangkan keterpenuhan dimensi-indikator yang dapat dijadikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari aspek lingkungan kerja pegawai secara eksisting. Hal ini karena keadaan lingkungan kerja yang sedang dihadapi oleh pegawai secara eksisting akan mempengaruhi persepsi pegawai dalam kenyamanan bekerja. Apabila pegawai merasa lingkungan kerja eksisting yang sedang dihadapi tidak nyaman, berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai. Selanjutnya, apabila keadaan eksisting lingkungan kerja pegawai mendukung kenyamanan dan kepuasan pegawai, tentu akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Hal ini seperti yang dilaporkan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) bahwa kinerja pegawai sangat signifikan ditentukan oleh kepuasan kerja dari pegawai, dan Andriyani et al. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dimaksud, secara positif dan signifikan ditentukan oleh lingkungan kerja pegawai.

Dalena et al. (2020) menyatakan kepuasan kerja sendiri dasarnya perihal bersifat individu. Setiap individu mempunyai level kepuasan yang tidak sama tergantung bagaimana sistem nilai yang menjadi dasar dari masing-masing individu. Semakin tinggi sudut pandang pekerjaan sesuai dengan harapan pekerja/karyawan akan semakin besar pula tingkat kepuasannya. Artinya kepuasan kerja mencerminkan perasaan dalam individu itu sendiri. Lingkungan kerja yang memberikan kepuasan tersendiri terhadap pegawai memberikan keefektifan pekerjaan dalam memberi kontribusi yang berarti. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada di sekitar karyawan karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil identifikasi terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan aspek lingkungan kerja melalui dimensi dan indikator maka diperoleh hasil bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik menurut peserta merupakan akumulasi dari indikator sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai berdasarkan persepsi yang muncul dari pancaindera, baik dari aspek penglihatan, pendengaran, penciuman/pembau, perasa/pengecap, dan peraba. Definisi ini sesuai yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2003) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, terdiri dari: (1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); dan (2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna dan lain-lain). Berdasarkan hasil identifikasi yang ada, diidentifikasi dimensi indikator dari lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari: peralatan kerja/fasilitas kerja; pencahayaan; sirkulasi udara; kebisingan; warna; kelembaban udara; teknologi; getaran mekanis di tempat kerja; bau tidak sedap di tempat kerja; dekorasi di tempat kerja; musik di tempat kerja; suara di tempat kerja; petugas keamanan di tempat kerja; bangunan atau gedung; music di tempat kerja, suara di tempat kerja, petugas keamanan di tempat kerja, bangunan atau gedung, tempat untuk beristirahat, tempat ibadah (sholat dan tempat beribadah), sarana angkutan, polusi/pencemaran, dan kebersihan, ketersediaan sarana penanganan penyebaran pandemi Covid-19.

Identifikasi dari indikator-indikator dari dimensi lingkungan kerja fisik sesuai kondisi eksisting di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang ternyata lebih luas dari indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Siagian (2014), terdiri dari:
  - a. Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
  - b. Peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.
  - c. Fasilitas. Fasilitas sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan

- yakni tentang cara memanusiakan karyawannya seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan. Adanya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
2. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Soetjipto (2009), terdiri dari:
- a. Pencahayaan. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
  - b. Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
  - c. Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
  - d. Warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan *mood* atau secara sikap.
  - e. Kelembaban udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.
  - f. Fasilitas, yaitu suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Selanjutnya, definisi lingkungan kerja non fisik menurut peserta adalah akumulasi dari indikator sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai berdasarkan persepsi yang dirasakan secara psikologis atau perasaan. Hal ini sesuai yang dinyatakan oleh Siagian (2015) bahwa lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Berdasarkan hasil identifikasi indikator dari dimensi lingkungan kerja non fisik yang sesuai dengan kondisi eksisting adalah (1) hubungan dengan atasan; (2) hubungan dengan rekan kerja; (3) hubungan dengan bawahan; (4) keamanan dalam bekerja; (5) kesempatan untuk maju; (6) hubungan yang harmonis; (7) bosan kerja; (8) kelelahan kerja; (9) privasi dari pegawai; (10) suasana kerja; (11) waktu bekerja; (12) kondisi tubuh saat bekerja; (13) keluhan bekerja; dan (14) komunikasi; (15) perhatian pemimpin terhadap sarana preventif penyebaran Covid-19.

Identifikasi dari indikator-indikator dari dimensi lingkungan kerja non fisik sesuai kondisi eksisting di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang ternyata lebih luas dari indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014), terdiri atas
  - a. Hubungan rekan kerja setingkat. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
  - b. Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
  - c. Kerjasama antar karyawan. Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.
2. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Soetjipto (2009), terdiri atas:
  - a. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
  - b. Kesempatan untuk maju. Merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapat hasil yang lebih.
  - c. Keamanan dalam pekerjaan, adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi

internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Beragamnya indikator dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ditemukan dari kegiatan PkM ini menunjukkan bahwa banyak faktor yang akan mempengaruhi lingkungan kerja pegawai yang hasil akhirnya ditunjukkan dengan kinerja yang rendah atau produktivitas kerja yang rendah. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2016) menjelaskan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa dimensi-indikator yang diperoleh melengkapi kekurangan maupun kelemahan dari penelitian-penelitian yang sebelumnya dilakukan untuk menentukan determinasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lestary & Chaniago (2018) melaporkan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki determinasi yang sedang (moderate) atau hanya sebesar 19,2%. Artinya, masih ada dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yang lain dan dibutuhkan pegawai untuk mempersepsikan kenyamanan pegawai terhadap lingkungan kerja. Sebagai contoh, penelitian ini hanya melihat indikator lingkungan kerja dari cahaya, suhu, kelembaban, kebisingan, hubungan antara karyawan dan atasan, tanpa menambahkan indikator lain seperti kondisi ruangan kerja, hubungan antara pegawai, dan lainnya.

Rimantho & Cahyadi (2015) melaporkan bahwa sejumlah pegawai yang bekerja di beberapa perusahaan merasa tidak termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena perusahaan belum mampu sepenuhnya mendukung dan melindungi keamanan lingkungan kerja pegawai terutama keamanan dan keselamatan kerja (K3) karyawan, salah satunya adalah perlindungan lingkungan kerja dari kebisingan, meskipun dari aspek indikator lingkungan kerja yang lain dipenuhi perusahaan. Hal ini karena secara eksisting, pegawai memerlukan perlindungan di tempat kerja dari aspek kebisingan. Riwakore, Habaora, & Marnisah (2022) melaporkan ketidak mampuan organisasi dalam melindungi lingkungan kerja dari pegawai selama masa pandemi Covid-19 menyebabkan pegawai merasa ketakutan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sangat mengganggu kinerja dari pegawai dari aspek lingkungan kerja.

Perhatian manajemen dan pimpinan organisasi terhadap kondisi eksisting lingkungan kerja sangat penting dilakukan. Menurut Fauziah et al. (2020), memperhatikan lingkungan kerja adalah cara bagi manajemen dan pimpinan organisasi untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Saat bekerja, karyawan tentu akan mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, seringkali mereka lebih suka lingkungan kerja yang memiliki fasilitas yang baik, lengkap serta memadai. Adanya dimensi dan indikator dari aspek lingkungan kerja dalam pengabdian ini perlu menjadi perhatian, karena adanya fasilitas yang lengkap dari lingkungan kerja fisik dan kelayakan dari aspek lingkungan kerja non fisik yang digunakan, membuat karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian yang ada maka perhatian yang kompatibel dan komprehensif terhadap keterpenuhan dimensi dan indikator dari kinerja pegawai sangat diperlukan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang

mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja eksisting menjadi perhatian oleh pimpinan dan organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui kinerja pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Kesimpulan**

Dari kegiatan PkM yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Pelatihan ini dapat membantu menambah keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Pegawai mampu mengidentifikasi dan memahami dimensi indikator lingkungan kerja pegawai sesuai kebutuhan organisasi eksisting.
3. Pegawai mampu menjelaskan konsep dimensi indikator lingkungan kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### **Saran**

Saran atau rekomendasi yang dapat disampaikan adalah:

1. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, sangat diperlukan kemampuan pemimpin untuk hasil rekomendasi indikator dari persepsi lingkungan kerja yang teridentifikasi dari kegiatan ini diperhatikan secara baik.
2. Setiap organisasi memiliki iklim organisasinya sendiri, yang berbeda secara unik dengan organisasi yang lain. Oleh karena itu, setiap pemimpin maupun manajemen perlu memperhatikan secara seksama terhadap indikator dari lingkungan kerja yang sesuai dengan dimensi eksisting.
3. Dimensi dan indikator dari lingkungan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pengabdian ini hanya sebatas pada aspek identifikasi terkait dengan dimensi dan indikator eksisting yang diharapkan dan dipersepsikan pegawai untuk mendukung kinerja pegawai. Tetapi penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mendukung kegiatan pengabdian pada masyarakat ini, diantaranya: (1) perlu dilakukan analisis kepuasan pegawai terhadap dimensi dan indikator lingkungan kerja eksisting, apakah pegawai merasa puas atau tidak puas terhadap dimensi dan indikator lingkungan kerja yang sementara dirasakan oleh pegawai; dan (2) perlu dilakukan analisis dan pembuktian pengaruh dari lingkungan kerja eksisting terhadap peningkatan kinerja baik secara satu arah ataupun dilakukan dua arah.

#### **Limitasi dan studi lanjutan**

Dari kegiatan PkM yang telah dilakukan, maka dapat dilakukan beberapa hal sebagai limitasi dan studi lanjutan, yaitu:

1. Agar Pelatihan untuk penambahan pengetahuan diadakan rutin di setiap semester
2. Penambahan pengetahuan yang berbeda agar kualitas dan kuantitas semakin berkembang.
3. Peserta perlu diajarkan terkait aplikasi perumusan ragamnya indikator lingkungan kerja yang bermetode ilmiah, misalkan analisis factorial untuk menyederhanakan ragamnya faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Pelaksanaan PkM ini terlaksana atas dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, diantaranya adalah LPPMP UIGM, Fakultas Ekonomi, Prodi MM UIGM dan Pemerintah Kota Kupang. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada Bapak Fellyanus Haba Ora yang dengan ikhlas terlibat aktif dalam kegiatan ini.

#### **Referensi**

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.36310/jebi.v15i01.168>
- Arifin. (2022, April 21). Aliansi Masyarakat Peduli Tanah Ulayat Unjuk Rasa Mendatangi Kantor DPRD dan Kantor Wali Kota Kupang. *DetikNews.Com*, 1–2. <https://detiknews.co.id/aliansi-masyarakat-peduli-tanah-ulayat-unjuk-rasa-mendatangi-kantor-dprd-dan-kantor-wali-kota-kupang/>

- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.671>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/1892](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892)
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harahap, V., & Novita. (2022). Control Self Assessment (CSA) in improving company performance. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(3), 207–223. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i3.731>
- Herin, F. P., & Kewa Ama, K. (2021, July). Wakil Wali Kota Kupang: Tetap Layani Urusan Warga meski Tanpa Sertifikat Vaksin. *Kompas.Com*, 1–2. <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2021/07/16/wakil-walikota-kupang-tetap-layani-urusan-warga-meski-tanpa-sertifikat-vaksin>
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). The role of mediation on work satisfaction to work environment, training, and competency on employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073>
- Kusumawati, D. A., Arizqi, & Permatasari, D. (2022). Pengembangan usaha ekonomi produktif dan manajemen usaha pada Kelompok Dasawisma Kelurahan Krobokan Semarang. *Yumary: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 23–31. <https://doi.org/10.35912/yumary.v3i1.1384>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk. *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, VI(3), 327–344.
- Lukas, L., Suoth, L. F., & Wowor, R. (2018). Hubungan antara suhu lingkungan kerja dan jam kerja dengan stres kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Unit Manado Proyek Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal KESMAS*, 7(4), 1–9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23125>
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 231–242. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.999>
- Nitisemito. (2016). *Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia* (3rd Ed.). Ghalia Indonesia Press.
- Polce Siga. (2022, February). Plafon Kantor Wali Kota Kupang Bocor. *Koran Victory News*, 1–2. <https://www.victorynews.id/kupang/pr-3312750374/plafon-kantor-wali-kota-kupang-bocor>
- Rimantho, D., & Cahyadi, B. (2015). Analisis kebisingan terhadap karyawan di lingkungan kerja pada beberapa jenis perusahaan. *Jurnal Teknologi*, 7(1), 21–27. <https://doi.org/10.24853/jurtek.7.1.21-27>

- Riwu Kore, J. R. (2010). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Relationship between the pandemic climate of Covid-19 and leadership style on the employees performance of the Secretariat Regional on Kupang City Government. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 181–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1175>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Mardiyah, & Habaora, F. (2022). Effect of employee placements, discipline, and work climate toward employee performance on Agency of Financial Management and Asset Regional of Lubuklinggau City Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1498–1508. <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/84>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Walyusman, Riance, A., Zubaidah, R. A., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance Based on Competence and Work Climate in Lubuklinggau Barat I District at Indonesia. *The Journal of Social Sciences Research*, 7(71), 7–14. <https://doi.org/10.32861/jssr.71.7.14>
- Riwukore, J. R., Yustini, T., & Likur, A. (2022). Employee Performance Based on Discipline , Workload , and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1857–1870. <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/497>
- Riwukore, J. R., Yustini, T., Zamzam, F., & Habaora, F. (2022). Influence of Covid-19 pandemic climate, discipline, motivation to performance in BAERT Kupang City. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.12967>
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 2017, 978–979. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/view/8030>
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Human resource management*. Bumi Aksara Press.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara Press.
- Soetjipto, B. W. (2009). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Amara Book.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>
- Widyawati, S., & Faeni, R. P. (2021). Pengaruh marketing online, kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen Hotel Borobudur. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 15–19. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i1.402>