

Analysis Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees Of The Karawang Regency National Narcotics Agency

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang

Muhammad Akmal^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.muhammadakmal@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Employee performance is influenced by their workplace. Aspects of the workplace will improve along with employee performance. With regard to elements of the work environment, optimal work achievement will be facilitated by an appropriate work environment. This observation aims to find out how the work environment can be analyzed to improve the performance of BNNK Karawang employees. This article was written using a qualitative descriptive research methodology. Observation, interviews, documentation, data reduction analysis techniques, data presentation, and drawing conclusions are the data collection methods used. The results of the research show: Physical and non-physical work environments have a conducive role in improving the performance of BNNK Karawang employees. There are obstacles faced by BNNK Karawang in the form of physical work environments and work equipment that are still not supportive because they have not been replaced and some tools are not modern. The efforts made by BNNK Karawang, that is, in terms of facilities, it can complete the equipment facilities and it is also expected to upgrade equipment facilities that are still simple to equipment that already has the latest technology, there is an increase in performance every year for BNNK Karawang employees.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, and Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerjanya. Aspek tempat kerja akan meningkat seiring dengan kinerja karyawan. Berkenaan dengan unsur lingkungan kerja, pencapaian kerja yang optimal akan terfasilitasi oleh lingkungan kerja yang sesuai. Observasi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dapat dianalisis untuk meningkatkan kinerja pegawai BNNK Karawang. Artikel ini ditulis dengan menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Observasi, wawancara, dokumentasi, teknik analisis reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan metode pengumpulan data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan : Lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki peran yang kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai BNNK Karawang , terdapat kendala yang dihadapi oleh BNNK Karawang berupa lingkungan kerja fisik dan peralatan kerja masih kurang mendukung dikarenakan belum terganti dan beberapa alat belum modern, upaya yang dilakukan oleh BNNK Karawang yaitu dari segi fasilitas dapat melengkapi fasilitas peralatan tersebut dan juga diharapkan untuk mengupgrade fasilitas peralatan yang masih sederhana ke peralatan yang sudah memiliki teknologi terbaru, terdapat peningkatan kinerja setiap tahun pada pegawai BNNK Karawang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Latar Belakang

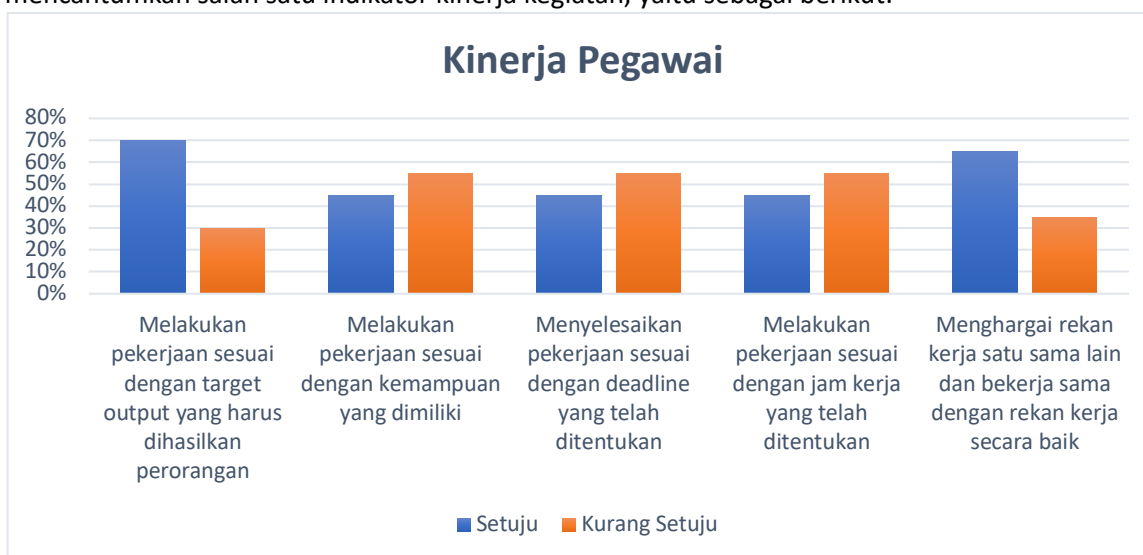
Sumber Daya Manusia (SDM) menurut (Drs. H. Sofyan Tsauri (2013) bukan hanya sebagai sumber daya, namun sebagai aset atau modal bagi perusahaan atau organisasi. Praktik menggunakan orang-orang sebagai karyawan dengan cara yang memaksimalkan kemampuan fisik dan psikologis mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dikenal sebagai

manajemen sumber daya manusia. Menurut (Zainal Arifin, Jessica Jackson, Rizky Wijoyo 2020:32) Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam operasional perusahaan karena keberhasilan pertumbuhan dan perkembangan tidak dapat dipisahkan dari keterampilan dan kontribusi SDM yang kompeten.

Menurut artikel tersebut (Yulianti & Prasasti, 2020:77), pengusaha harus mempertahankan kinerja karyawan karena tidak mungkin mengisolasi perubahan kinerja karyawan dari tempat kerja. Oleh karena itu, agar pekerja dapat bekerja seefisien dan sedapat mungkin beradaptasi, penting untuk memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman, peraturan kerja yang ketat dan jelas, serta hubungan kerja yang positif. Produktivitas kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan mendukung dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang.

Penulis melakukan penelitian di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang, yang didirikan pada Tanggal 1 Januari 2012 dan roda kerja organisasi berjalan di Karawang, dengan dasar pendirian yakni, Undang – undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional, Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 7 Tahun 2017 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota, Pendirian BNNK Karawang sebagai instansi vertikal dengan BNN RI, Pelaksanaan dan Peningkatan Kapasitas Program Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) di Wilayah Kabupaten Karawang.

Untuk mencapai indikator kinerja yang dapat mengukur efektivitas kinerja diperlukan untuk memenuhi tujuan kinerja tersebut. Perjanjian Kinerja BNNK Karawang Tahun 2023 mencantumkan salah satu indikator kinerja kegiatan, yaitu sebagai berikut:

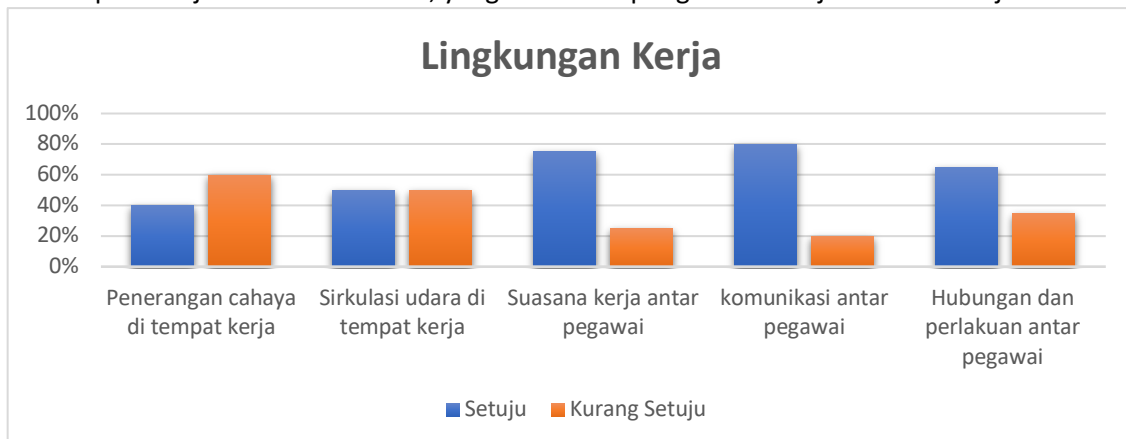


Gambar 1. Hasil pra – penelitian kepada 20 pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang terhadap Kinerja Pegawai
Sumber : BNNK Karawang 2023

Grafik di atas menyajikan hasil dari pra-penelitian yang melibatkan 20 orang partisipan yang sebagian besar merupakan pegawai BNNK Karawang. Capaian kinerja BNNK Karawang selama ini cenderung cukup stabil dalam mencapai target yang ditentukan. Hal ini dapat dikatakan cukup stabil dikarenakan kinerja BNNK Karawang setiap tahunnya terus meningkat, tetapi ada sedikit kendala seperti sarana dan prasarana yang belum mencukupi, minimnya ruang gerak, dan SDM di BNNK Karawang, Karna belum jelasnya proses perencanaan, perekrutan, dan

prosedur seleksi yang membuat beberapa pekerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga sedikit terhambatnya menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut (Farida & Hartono, 2015:10) Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai karena terdiri dari unsur fisik dan non fisik yang dapat dikenali oleh pegawai. Semangat kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Seperti yang terlihat di BNNK Karawang, masih terdapat sejumlah kekurangan pada penataan fisik tempat kerja yang membuat pekerja tidak nyaman. Misalnya, kondisi gedung dan pelayanan penunjang kerja yang kurang memadai. Menurut (Adha Nurul Fadhilah, Dina Rahmawati, Muhammad Ridwan 2019:52-53) Salah satu elemen yang mungkin berdampak pada kinerja seorang karyawan adalah tempat kerja. Karyawan dapat berkinerja baik jika berada dalam lingkungan yang mendorongnya untuk bekerja sebaik mungkin. Di sisi lain, jika mereka berada dalam lingkungan yang menghambat mereka untuk bekerja sebaik mungkin, mereka mungkin akan cepat menjadi lelah dan malas, yang akan mempengaruhi kinerja mereka menjadi rendah.



Gambar 2. Hasil pra – penelitian kepada 20 pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang terhadap Lingkungan Kerja Pegawai

Sumber : BNNK Karawang 2023

Berdasarkan hasil grafik di atas merupakan hasil dari pra-penelitian yang dilakukan kepada 20 responden khususnya pada Pegawai BNNK Karawang. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik belum maksimal seperti ruangan kerja yang belum cukup baik dan lingkungan kerja non fisik yang lebih baik. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai.

Menurut Aulia Rahma, Syahrani, Teguh Wicaksono (2021), Infrastruktur dan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, serta lingkungan kerja, semuanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Harisman, Mohammad Zainul & Apria Santi (2021) Ratna Marsela dan Lativa Hartiningtyas (2022), Penentu utama kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menunjukkan ikatan erat antara manajer dan karyawan. Sementara itu, peningkatan kinerja pekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ningrum (2014) Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robins dalam Rahmawanti (2014) menyiratkan bahwa kinerja karyawan dan lingkungan kerja berkaitan erat. Para pekerja sangat memikirkan tempat kerja mereka, dengan mempertimbangkan kenyamanan bekerja di sana dan kenyamanan mereka sendiri. Terbentuknya suasana kerja yang positif akan berdampak pada kinerja karyawan.

Observasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai BNNK Karawang dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerjanya. Mencari tahu apa saja hambatan yang ada di lingkungan kerja untuk berperan lebih baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di BNNK

Karawang. Mencari tahu langkah-langkah apa saja yang diambil untuk menyikapi peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BNNK Karawang. Berdasarkan permasalahan dan tujuan di atas, maka penulis mengambil judul yaitu “Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang”.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara (2015) Perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan perekrutan, pelatihan, dan pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Sinambela 2016) Penggunaan, pertumbuhan, evaluasi, pemberian layanan, dan pengelolaan individu karyawan dalam suatu perusahaan atau sekelompok karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Studi tentang interaksi dan fungsi manajemen manusia dalam organisasi bisnis merupakan fokus disiplin manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. (Hasibuan, 2017).

Dapat disintesis bahwa Selain mencakup seluruh tindakan dan prakarsa yang bertujuan untuk meningkatkan output dan kualitas pekerja dalam menyelesaikan tugas, MSDM juga mengacu pada penatausahaan SDM suatu perusahaan yang efektif dan efisien dalam rangka mendukung pencapaian tujuannya.

Perilaku Organisasi Dalam Lingkungan Kerja

Studi tentang perilaku manusia dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja dikenal sebagai teori perilaku organisasi. Dengan kata lain, perilaku organisasi menunjukkan alasan di balik tindakan orang-orang dalam situasi ini (Hartini, Siti Aisyah, Rina Wijayanti 2021: 23). Dapat dikatakan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari variabel individu dan lingkungan, yang menjelaskan mengapa perilaku kerja di perusahaan begitu rumit. Perilaku kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan kerja, non-kerja, dan individu (Bernhard Tewal 2017). Work behavior is anything a person does in the work environment (Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson 2005: 79), (Perilaku kerja adalah semua yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan kerja).

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selaras dengan Afandi (2018) dalam (Tiara Apriliani, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Dapat disintesis bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan, termasuk elemen fisik seperti perlengkapan kantor yang digunakan, fasilitas yang ditawarkan, pencahayaan dan kualitas udara, suasana yang diciptakan oleh praktik kerja yang digunakan, dan elemen lain yang berdampak pada kemampuan karyawan untuk bekerja menyelesaikan tugas sesuai yang ditugaskan.

Perilaku Organisasi Dalam Kinerja Pegawai

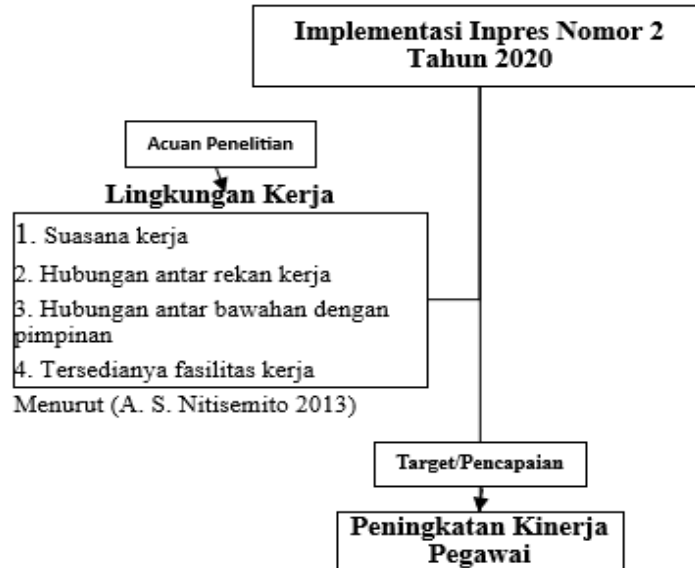
Bidang ilmiah perilaku organisasi mengkaji bagaimana orang berperilaku pada tingkat individu atau kelompok dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja kelompok, organisasi, dan individu (Candra Wijaya, 2017:1). Kebiasaan kerja yang positif dikaitkan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Selain itu, beberapa individu menunjukkan perilaku kerja yang tidak menyenangkan dalam lingkungan organisasi, seperti lamban, tidak antusias, tidak percaya diri, tidak mandiri, tidak disiplin, dan sebagainya. Mereka akan berfungsi buruk atau di bawah rata-rata dalam organisasinya sebagai akibat dari perilaku kerja yang tidak baik ini (Bernhard Tewal 2017). Kinerja kelompok yang efektif sangat menentukan efektivitas kinerja organisasi, dan kinerja individu menentukan efektivitas kinerja kelompok (Bernhard Tewal 2017).

Kinerja Pegawai

Menurut (Zainal Arifin, Jessica Jackson, Rizky Wijoyo 2020:33) Kinerja merupakan hasil pencapaian seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas kerja berdasarkan tanggung jawab berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dikuasainya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam (Donni Juni Priansa. 2017). menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya ditentukan oleh apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan saat melakukan pekerjaannya. Selaras dengan Sinambela (2012:88) pada (Wike Pertiwi & Citra Savitri) Ditegaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian setiap tugas yang dilaksanakan dengan penyesuaian dan peningkatan pekerjaan.

Dapat disintesis bahwa kinerja pegawai ialah sebuah hasil kerja dari capaian-capaian yang dilakukan individu atau kelompok dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil olahan penulis. 2023

Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian dalam pengertian ini adalah pernyataan tentang gagasan atau struktur yang dapat diandalkan, dievaluasi, atau diuji kebenarannya untuk menjelaskan atau mengantisipasi kejadian kualitatif. Seiring dengan struktur, gagasan, dan definisi, proposisi adalah bagian penting dari kemampuan teori apapun untuk menjelaskan kejadian yang diamati.

Dalam penelitian kualitatif, hipotesis tidak perlu dinyatakan secara formal. Proposisi juga dapat dilihat sebagai hipotesis kerja untuk mempelajari topik yang sedang dibahas. Dalam pemikiran seperti ini, hipotesis penelitian dibangun dari awal dengan menggunakan temuan penelitian sebelumnya dan ide-ide yang mendasarinya. Adapun penelitian ini, yang digunakan dalam proposisi penelitian yang dirumuskan dalam bentukadanya relasi antar lingkungan kerja dan kinerja pegawai hubungan umum antara variable-variabel yang diteliti.

Berdasarkan pradigma penelitian tersebut, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut :

1. Faktor fisik seperti sarana dan prasarana yang belum memadai dan faktor non fisik seperti hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pimpinan dan antar rekan kerja, keduanya merupakan bagian dari lingkungan kerja yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Identifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat pelaksanaan lingkungan kerja dan menghambat optimalisasi kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang dapat teridentifikasi.

3. Metode Penelitian

a. Desain Penelitian

Artikel ini ditulis dengan menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono 2019), penelitian kualitatif dilakukan dalam “latar belakang alami”, maka nama lain dari penelitian ini adalah “metode penelitian naturalistik”. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan strategi triangulasi, atau penggunaan banyak sumber data untuk mencapai suatu kesimpulan. Peneliti dalam penelitian ini tertarik untuk mendengar permasalahan yang dialami baik oleh pegawai maupun pimpinan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang apa yang sebenarnya terjadi sepanjang penyelidikan dengan mengungkapkan peristiwa atau fakta, keadaan, fenomena, variable, dan situasi. Hipotesis adalah anggapan jangka pendek yang diambil dari penelitian terhadap situasi aktual. Teori-teori yang mendasari penelitian ini dan penelitian-penelitian terdahulu menjadi landasan usulan penelitian ini. Selanjutnya adanya partisipasi penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai petinggi BNNK Karawang, pegawai BNNK Karawang dan Pegawai pemberantasan (sebagai pihak luar). Fokus penelitiannya mengenai bagaimana kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang.

b. Partisipan, Waktu dan Lokasi Penelitian.

Menurut (Yin 2018) Partisipan adalah satu atau lebih orang dari studi kasus yang sedang diselidiki yang akan dihubungi untuk wawancara atau diminta untuk memberikan umpan balik terhadap draf laporan studi kasus. Pendekatan triangulasi data yang meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi digunakan baik oleh partisipan maupun informan ahli dalam penelitian ini. Partisipan juga memiliki pengetahuan atau keahlian dibidangnya masing-masing dan memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan konteks penelitian. Partisipan terdiri dari :

1. Kasubag di BNNK Karawang
2. Pegawai BNNK Karawang
3. Pegawai pemberantasan (sebagai pihak luar)

Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2023 sampai dengan April 2024 dengan waktu kurang lebih 7 bulan. Penelitian ini dilakukan pada instansi Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Karawang yang beralamat di Jl. Husni Hamid No.24, Nagasari, Kec. Karawang Barat,. Karawang, Jawa Barat 41312.

c. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2013) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Dalam penelitian, memperoleh informasi berkualitas tinggi yang sesuai dengan norma adalah hal yang sangat penting. Oleh karena itu, pengetahuan tentang teknik pengumpulan data menjadi krusial, karena tanpa pemahaman yang baik mengenai teknik-teknik ini, seorang peneliti mungkin tidak akan dapat mengumpulkan data yang relevan. Prosedur triangulasi data, termasuk gabungan wawancara, observasi, dan dokumentasi, digunakan untuk mengumpulkan informasi penelitian ini, seperti dijelaskan diatas.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kombinasi wawancara, observasi, dan dokumentasi digunakan sebagai bagian dari pendekatan triangulasi data yang digunakan dalam penelitian ini. Yang pertama adalah studi literatur, yang mencakup pengumpulan data relevan dan hipotesis sebelumnya; yang kedua adalah penelitian lapangan, yang melibatkan melakukan observasi dan wawancara dengan pegawai.

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengunjungi pegawai dan pemimpin yang ada di BNNK Karawang untuk mengamati lebih dalam terkait objek penelitian.

2. Wawancara

Dengan mempersiapkan bahan dan peralatan yang diperlukan untuk wawancara maka diterapkan gaya wawancara terstruktur. Secara teknis, langkah awal dalam proses wawancara adalah mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan pada saat wawancara langsung dengan pimpinan, pekerja, dan narasumber BNNK Karawang. Kedua, jika ada masalah dengan pendekatan pertama dan ada kebutuhan yang semakin besar untuk mengakses dan mengumpulkan data dengan cepat, wawancara akan dilakukan melalui telepon, Zoom, atau melalui media lain yang dianggap tepat untuk melakukan wawancara.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, dokumentasi mencakup daftar pertanyaan, hasil wawancara, gambar lingkungan kerja di BNNK Karawang dan dokumen lain yang relevan.

d. Sumber Pengumpulan Data

Sumber data mengacu pada sumber daya potensial yang menyediakan informasi. Dua kategori sumber data berbeda digunakan dalam data penelitian ini:

1. Data Primer

Menurut (Sugiono 2017) Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari sumber pertama atau tempat dimana objek penelitian berada. Informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber melalui wawancara dan observasi terhadap item penelitian disebut sebagai data primer dalam penelitian ini. Peneliti mewawancarai pimpinan, staf, dan pihak terkait BNNK Karawang untuk penelitian ini.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2017) Data sekunder yaitu sumber data yang dikumpulkan melalui sumber lain, seperti individu lain atau bahan tertulis. Informasi dari organisasi atau individu yang sebelumnya telah dilengkapi dan dipublikasikan secara luas digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat bersumber dari buku, jurnal ilmiah, laporan kegiatan perusahaan, dan sumber lain yang relevan, yang dikumpulkan oleh penulis.

e. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono 2016) Dalam analisis data kualitatif, prosedur analisis data merupakan tindakan yang dilakukan secara interaktif dan tanpa interupsi hingga data jenuh. Reduksi data, penyajian data, dan penyusunan kesimpulan merupakan bagian dari analisis data.

1. Reduksi data

Tujuannya adalah untuk mengurangi kompleksitas data untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan memfasilitasi pengumpulan lebih banyak data, jika diperlukan.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data, Adapun langkah tersebut, yakni :

- a) Lakukan pemrosesan data dan siapkan semuanya untuk dianalisis. Menyalin wawancara, memindai dokumen, mendokumentasikan data lapangan, atau mengkategorikan informasi yang dikumpulkan sebelumnya.
- b) Membaca keseluruhan data.
- c) Melibatkan penyajian kembali hasil analisis data dalam bentuk narasi atau laporan kualitatif. Peneliti akan menjelaskan tema-tema yang ditemukan, menguraikan hasil analisis dan mengaitkannya dengan objek dan tujuan penelitian.
- d) Langkah terakhir adalah menginterpretasikan atau memaknai data. Ini melibatkan pemahaman yang lebih dalam tentang hasil penelitian, dimana peneliti akan mencoba memahami esensi dari gagasan atau hasil penelitian.

f. Validasi Data

Dalam penelitian ini dilakukan secara triangulasi. Menurut (Salim dan Syahrur 2012), melakukan triangulasi Dimana informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis dengan menyilangkan data dari hasil wawancara, data hasil pengamatan, dan dokumen terkait.

Menurut (Sugiyono 2014) dalam konteks penelitian terdapat 2 jenis validasi yang perlu diperhatikan, yaitu validasi internal dan validasi eksternal. Validasi internal adalah tentang sejauh mana penelitian tersebut akurat dan konsisten dalam mencapai hasil yang dinyatakan. Sementara itu, validasi eksternal berhubungan dengan sejauh mana hasil penelitian dapat dianggap mewakili populasi yang lebih besar atau dapat digeneralisasikan ke situasi atau kelompok yang lebih luas.

1. Triangulasi Teknik

Pada penelitian kualitatif ini, triangulasi teknik dapat dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara yang relevan dan membandingkannya dengan hasil observasi yang dilakukan pada pegawai dan pemimpin yang bekerja di BNNK Karawang. Dengan cara ini, penelitian dapat menguji validasi dan reabilitas data yang dikumpulkan untuk memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan fenomena yang sedang diteliti secara akurat.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil dari data penelitian kualitatif ini didapat dari metode observasi, dokumentasi dan wawancara terstruktur langsung ke lokasi penelitian yaitu di BNNK Karawang. Dalam penelitian ini informan berjumlah 4 orang diantaranya pegawai TU, pegawai rehabilitas, pegawai P2M dan pegawai pemberantasan (sebagai pihak luar). Sebagai informan yang valid dan telah disetujui untuk penulis sajikan dalam penelitian ini. Penulis melakukan penelitian dengan validasi data berupa triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk menjelaskan cara uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil data penelitian.

A. Lingkungan Kerja

Menurut (A.S. Nitisemito 2013) Berikut beberapa indikator lingkungan kerja: Suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas kerja. Peneliti mendokumentasikan temuan mereka, melakukan observasi langsung di lapangan, dan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di BNNK Karawang

dengan 4 informan yaitu 1 rehabilitas, informan 2 P2M, informan 3 TU dan informan 4 pegawai pemberantasan. Adapun hasil observasi dan wawancara sebagai berikut :

Daftar Sarana dan Prasarana Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang Tahun 2023				
No	Nama Unit	Jumlah Unit	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	Kursi	30	27	3
2	Meja	10	9	1
3	Komputer	28	25	3
4	Kamera	2	1	1
5	Mesin Cetak (Printer)	8	5	3
6	Lampu	15	14	1
7	Toilet	4	3	1
8	Lemari Arsip	10	10	0
9	Internet/Wifi	2	2	0
10	Pendingin Ruangan (AC)	8	7	1
11	Dapur	1	1	0
Total		118	104	14

Sumber : BNNK Karawang

Gambar 3. Lingkungan Kerja Fisik BNNK Karawang

Dari grafik tersebut terlihat 14 dari 118 unit sarana dan prasarana yang dapat diakses di BNNK Karawang rusak atau tidak beroperasi sama sekali. Dari hasil wawancara penulis dengan empat orang informan, dapat disintesis bahwa aktivitas pegawai di tempat kerja sedikit banyak terkena dampak dari tidak berfungsinya sarana dan prasarana tersebut. Akibatnya, kinerja karyawan menurun, dan penyebab utamanya adalah komputer tidak berfungsi, kurangnya printer, dan koneksi internet yang tidak dapat diandalkan sehingga menyulitkan penyelesaian tugas. Karena prasarana dan sarana yang terpelihara akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

1. Suasana Kerja

Suasana kerja dalam lingkungan kerja mencerminkan interaksi antara individu yang bekerja sama. Sebuah suasana kerja yang positif umumnya ditandai oleh hubungan yang erat, saling pengertian, dukungan timbal balik, serta rasa keterlibatan dan pengakuan dari rekan kerja. Hasil wawancara dikatakan bahwa :

Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa suasana kerja di BNNK Karawang yakni Suasana kerja yang positif adalah kunci untuk produktivitas di tempat kerja. Lingkungan yang mendukung juga diciptakan oleh rasa saling menghargai dan dukungan antar rekan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan moral dan motivasi individu. Suasana kerja yang positif dapat diperkuat melalui komunikasi terbuka dan pengakuan atas prestasi. Dengan menjaga suasana kerja yang positif maka memungkinkan pegawai untuk dapat memberikan yang terbaik. Dari segi lingkungan fisik mengenai kebersihan kurang maksimal dan lahan parkir yang cukup sempit.

2. Hubungan Antar Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja dalam lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dalam menciptakan suasana yang sehat dan produktif. Kerjasama yang kuat antar rekan kerja dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi konflik dan mendorong pertukaran ide yang bermanfaat. Hasil wawancara dikatakan bahwa :

Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa Hubungan antar rekan kerja di BNNK Karawang terjalin harmonis dan kekeluargaan tidak dapat tercipta dengan sendirinya, namun dikaitkan dengan komunikasi yang baik, saling menghargai dan saling mengapresiasi atas capaian kinerja, hubungan yang lebih menyenangkan antar rekan kerja dapat dibina oleh rekan kerja.

3. Hubungan Antar Bawahan Dengan Pimpinan

Salah satu unsur yang menunjang keharmonisan organisasi di tempat kerja adalah dinamika antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan yang baik mampu memberikan arahan, inspirasi, dan membuka komunikasi efektif dengan para pegawai. Hasil wawancara dikatakan bahwa :

Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antar bawahan dengan pimpinan di BNNK Karawang merupakan suatu hubungan dianggap sebagai pondasi yang penting, baik hubungan antara pegawai maupun pegawai dengan pimpinan., cara yang dilakukan yakni dengan menjalin setiap saat, saling menghargai dan saling mengapresiasi atas sebuah capaian seseorang.

4. Ketersediaannya Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang memadai dalam lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup besar pada kenyamanan dan produktifitas para pegawai. Tersedianya fasilitas kerja dapat memberikan manfaat beragam. Hasil wawancara dikatakan bahwa :

Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa fasilitas di BNNK Karawang untuk menunjang kinerja pegawai dalam segi gedung dan transportasi sudah cukup, namun dalam segi peralatan yang menunjang pekerjaan di dalam kantor masih kurang lengkap, seperti peralatan yang sudah rusak belum diganti dan peralatan yang belum diperbaharui dengan alat yang lebih modern dan canggih, hal tersebut meskipun tidak besar namun dapat berdampak pada kinerja pegawai.

B. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi karena dengan kualitas dan kuantitas pegawai yang meningkat dapat mencapai efektivitas dan efisien dalam bekerja. Menurut (Kaswan 2017) Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana seorang pekerja berperilaku di tempat kerja sambil menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan bakatnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan BNN Karawang sebagai informan 1 dan Pemberantasan (sebagai pihak luar) di BNN Karawang sebagai informan 2. Adapun hasil observasi dan wawancara sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian Target (%)
1.	Presentase penyalahguna dan pecandu narkoba yang mengalami peningkatan kualitas hidup	100%	80,75%	80,75%

Domain Hidup	Kualitas	Total Responden (Klien)	Responden yang Mengalami Peningkatan (Klien)	Nilai Peningkatan Hidup (%)	% IKK Kualitas	Keterangan Capaian
Fisik		42	38	90		Cukup Peningkatan Mengalami
Psikologis		42	34	81		Cukup Peningkatan Mengalami
Hubungan Sosial		42	32	76		Cukup Peningkatan Mengalami
Lingkungan		42	32	76		Cukup Peningkatan Mengalami
Rata-rata Domain	Seluruh			80,75		Cukup Peningkatan Mengalami

Gambar 4. Data Kinerja Klinik Pratama BNNK Karawang

Sumber : BNNK Karawang 2023

Berdasarkan hasil tabel observasi di atas merupakan hasil dari analisa mengenai peningkatan kualitas hidup di layanan Klinik Pratama BNNK Karawang, pada domain fisik ada 1 (satu) klien yang stagnan dalam artian klien kualitas hidupnya tidak menurun maupun meningkat. Pada domain Psikologis, Hubungan Sosial, dan Lingkungan semua klien cukup mengalami peningkatan kualitas hidup. Secara keseluruhan kualitas hidup klien yang menjalani

program rehabilitasi hampir mencapai target dari target 100% dan capaian sebesar 80,75% (Kurang 19,25% untuk mencapai target). Capaian kinerja BNNK Karawang selama ini cenderung stabil dalam mencapai target yang ditentukan. Hal ini dapat dikatakan stabil dikarenakan setiap tahunnya pasien yang direhabilitasi hampir atau bahkan melebihi target.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari tugas yang diberikan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Dari hasil wawancara dikatakan bahwa :Hasil wawancara dapat diinterpretasikan mengenai kualitas kerja menunjukkan bahwa pegawai BNNK Karawang terfokus pada pemenuhan standar SOP dan pelayanan yang berkualitas. Pegawai juga menunjukkan sikap kerja sama, komunikasi dan kemauan untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kualitas kerja maksimal dan tujuan organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas sebagai indikator dalam mengukur kinerja pegawai. Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan oleh seseorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Penting bagi organisasi untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara kuantitas dan kualitas dalam mengukur kinerja pegawai. Adapun hasil wawancara dikatakan bahwa :

Hasil wawancara dapat diinterpretasikan mengenai kuantitas di BNNK Karawang pentingnya dukungan dari pimpinan, peningkatan fasilitas, dan ketersediaan peralatan yang memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai berupaya melakukan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan, namun tantangan ini mungkin berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki fasilitas dan peralatan serta terus mendukung dan memotivasi pegawai adalah langkah-langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai target instansi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah salah satu aspek dalam lingkungan kerja yang mencerminkan disiplin, profesionalisme, dan efisiensi. Pada tingkat individu, ketepatan waktu menunjukkan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hasil wawancara yang didapat bahwa :Hasil wawancara dapat diinterpretasikan mengenai ketepatan waktu di BNNK Karawang dalam kesimpulannya, kedua informan sepakat bahwa ketepatan waktu dalam kinerja pegawai di BNNK Karawang memiliki peran penting dalam pekerjaannya. Meskipun ada tantangan seperti tugas mendesak dan perubahan prioritas, pegawai berusaha menjaga ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Hal ini menunjukkan pengakuan terhadap pentingnya manajemen waktu, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tolak ukur utama untuk menilai sejauh mana tujuan dan visi dapat diwujudkan dengan cara yang efisien dan efektif. Untuk meningkatkan hasil setiap unit konsumsi sumber daya, tingkat pemanfaatan sumber daya dimaksimalkan. Hasil wawancara dikatakan bahwa :Hasil wawancara dapat diinterpretasikan mengenai efektivitas di BNNK Karawang menekankan bahwa pemahaman tugas individu upaya untuk bekerja dengan efektif dan efisien serta kesempatan untuk pembelajaran melalui pelatihan adalah salah satu faktor dalam mencapai efektivitas dalam kinerja pegawai di BNNK Karawang. Kesadaran penggunaan waktu dengan bijaksana dan peningkatan keterampilan juga merupakan elemen-elemen penting dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam lingkungan kerja. Dalam kesimpulannya, kedua informan menilai bahwa efisiensi waktu adalah elemen penting dalam kinerja pegawai di BNNK Karawang.

5. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan kemampuan pegawai untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka tanpa perlu banyak pengawasan atau bimbingan eksternal. Tingkat kemahiran seorang pekerja dalam melakukan tugas yang diberikan, dimana pekerja bertanggung jawab kepada kantor dan mempunyai komitmen kerja kepada instansi. Adapun hasil wawancara dikatakan bahwa :

Hasil wawancara dapat diinterpretasikan mengenai kemandirian di BNNK Karawang meskipun pekerjaan banyak dilakukan secara tim, sifat mandiri dari setiap individu sangat dihargai. Kemampuan individu untuk berkontribusi dengan ide-ide yang matang, kemampuan belajar yang kuat, dan paham tentang peran mereka dalam kerangka kerja tim membantu memastikan bahwa sistem kerja berkelompok berjalan efektif. Ini juga menunjukkan adanya komitmen untuk terus berkembang dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam konteks tim.

Pembahasan Penelitian

Lingkungan Kerja Pada BNNK Karawang

Varibel lingkungan kerja Menurut (A. S. Nitisemito 2013) adalah sebagai berikut: suasana lingkungan kerja, interaksi antar rekan kerja, dinamika antara pemimpin dan bawahan, dan aksesibilitas fasilitas kerja. Dengan adanya indikator tersebut dapat membuktikan secara akurat dan tepat mengenai lingkungan kerja di BNN Karawang.

1. Suasana kerja

Suasana lingkungan kerja di BNNK Karawang menyenangkan, nyaman dan mendukung produktivitas. ini disebabkan oleh faktor lingkungan yang baik dan rekan kerja yang positif, yang bersama-sama menciptakan suasana kerja yang positif. Lokasi instansi yang tidak berada di samping jalan utama mengurangi kebisingan. Ventilasi yang ada di BNNK Karawang minim dikarenakan ruangan menggunakan AC. Meskipun ada beberapa masalah terkait dengan lingkungan fisik, Kebersihan lingkungan di BNNK Karawang kurang maksimal.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja di BNNK Karawang menggambarkan suasana yang harmonis, penuh dukungan, dan mengingatkan pada ikatan keluarga. Kekeluargaan ini tidak muncul secara spontan, melainkan dibangun melalui komunikasi yang intensif, saling menghargai, dan memberikan dukungan positif. Di samping itu, kontribusi individu dalam menciptakan atmosfer yang positif juga sangat penting. Hubungan yang baik di antara rekan kerja tidak hanya menciptakan lingkungan yang menyenangkan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas, semangat kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

3. Hubungan bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dan pimpinan di BNNK Karawang terlihat sebagai hubungan yang didasarkan pada komunikasi aktif, umpan balik positif, serta keterlibatan pimpinan dalam perkembangan dan kesejahteraan pegawai. Pendekatan harmonis, humoris, dan rasa menghargai merupakan pilar dalam membangun hubungan yang kuat dan produktif. Dengan mengutamakan hubungan yang baik, organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja dan kesejahteraan individu, serta merajut ikatan yang lebih dalam di antara tim.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja di BNNK Karawang memiliki beberapa kelemahan terutama dalam hal peralatan dan kelengkapan kantor yang belum optimal. Meskipun tidak berdampak besar dalam hasil kinerja harus tetap diperbaiki dan diperbaharui fasilitas tersebut agar mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai. Berdasarkan pemaparan data yang telah dilaksanakan, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja nonfisik berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BNNK Karawang, mengenai hubungan pegawai maupun pemimpin memiliki hubungan yang baik dan itu dapat meningkatkan kinerja pegawai karena

komunikasi dan hubungannya baik. Hal itu memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adanya fasilitas kerja yang memadai dan Lingkungan kerja yang damai akan dihasilkan dari hubungan kerja yang harmonis sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Meskipun dari segi fisik lingkungan belum optimal dikarenakan fasilitas yang belum cukup memadai. Dan harus ditungkatkan untuk memaksimalkan kinerja pegawai meskipun demikian pegawai masih memaksimalkan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian Aulia Rahmah, Syahrani, Teguh Wicaksono yang dilaksanakan pada tahun 2021 dan diberi judul "Analisis Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Irma Sasirangan Banjarmasin" juga mendukung hal tersebut. Hal ini menunjukkan dampak signifikan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan Kinerja Pegawai pada BNNK Karawang

Variabel kinerja menurut (Robibins dan coulter 2016) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Dengan adanya indikator tersebut dapat membuktikan secara akurat dan tepat mengenai kinerja pegawai yang ada di BNNK Karawang.

1. Kualitas
kualitas kinerja pegawai di BNNK Karawang sangat ditekankan pada pemenuhan standar SOP dan pelayanan yang berkualitas. Komitmen untuk bekerja secara tim, komunikasi yang efektif, dan kemauan untuk terus meningkatkan kinerja juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kualitas kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Kualitas kinerja yang tinggi ini penting dalam menjalankan tugas-tugas BNNK Karawang yang berhubungan dengan pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan narkoba.
2. Kuantitas
Kuantitas pegawai di BNN Karawang ditekankan, terutama dalam hal penyelesaian tugas tepat waktu, Dukungan dari pimpinan, peningkatan fasilitas, dan ketersediaan peralatan yang memadai menjadi salah satu faktor dalam mencapai kuantitas yang diinginkan. Meskipun pegawai berusaha keras untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, namun adanya kendala dalam fasilitas dan peralatan dapat merubah kuantitas kinerja mereka. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki fasilitas dan peralatan serta terus mendukung dan memotivasi pegawai adalah langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja dan mencapai target instansi.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan pelayanan menjadi aspek krusial dalam kinerja di BNNK Karawang. Pegawai berusaha untuk menjaga ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, meskipun mereka dihadapkan pada tantangan seperti tugas mendesak dan perubahan prioritas. Hal ini mencerminkan pengakuan terhadap pentingnya manajemen waktu dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja mereka.
4. Efektivitas
Efektivitas dalam penggunaan sumber daya adalah aspek penting dalam kinerja di BNNK Karawang. efisiensi waktu, pemahaman tugas individu, upaya untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta kesempatan untuk pembelajaran melalui pelatihan adalah elemen-elemen dalam mencapai efektivitas dalam kinerja pegawai di BNNK Karawang. Semua faktor ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian hasil yang diinginkan oleh institusi.
5. Kemandirian

Sistem kerja berkelompok di BNNK Karawang memiliki sifat mandiri dan komitmen yang kuat terhadap instansi dan tanggung jawab. Pegawai menunjukkan kesadaran akan pentingnya mengembangkan keterampilan, berkontribusi dalam kerja tim, dan memastikan pemahaman atas tugas individu. Kombinasi antara sifat mandiri dan kerja kolaboratif membentuk dasar komitmen yang kokoh terhadap pencapaian tujuan dan kualitas kerja.

Berdasarkan pemaparan data yang telah dilakukan, menyadari kinerja pegawai kunci dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BNNK Karawang sudah sesuai dilihat dari kualitas yang dimana pegawai selalu mengutamakan pengerjaan tugas dengan SOP, lalu kuantitas yang dimana pegawai sudah berusaha untuk mencapai standar tertinggi mengenai pengerjaan tugas, juga ketepatan waktu yang dimana pegawai tetap berusaha untuk memberikan pelayanan dan penyelesaian tugas agar selalu tepat waktu, mengenai efektivitas yang dimana pegawai memahami tugas individu agar dapat berkontribusi dalam pengerjaan tugas kelompok guna memanfaatkan waktu semaksimal mungkin, dan kemandirian pegawai yang memiliki komitmen pada instansi menjadikan pegawai yang memiliki individu positif juga mandiri yang akhirnya dapat berkontribusi lebih pada instansi BNNK Karawang.

Penelitian Safira Damayanti tahun 2021 yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Buana Indah Setia” semakin memperkuat keyakinan tersebut. Berdasarkan studi tentang keadaan kinerja karyawan, menemukan bahwa terdapat peningkatan setiap tahun dalam jumlah, kualitas, dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan posisinya di perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kondisi lingkungan kerja di BNNK Karawang untuk kebersihan belum konsisten setiap harinya, dari segi kenyamanan dan keamanan memadai meskipun ada beberapa fasilitas yang masih kurang mendukung dikarenakan belum terganti dan beberapa alat belum modern. Lingkungan kerja non fisik berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BNNK Karawang untuk menciptakan gairah kerja, suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja pegawai, kedisiplinan dan meningkatkan keterbukaan komunikasi sesama pegawai serta dengan atasan. Hal itu memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Terdapat permasalahan SDM pada BNNK Kabupaten Karawang dikarenakan minimnya ruangan instansi sehingga terhambatnya proses perekrutan, perencanaan dan prosedur seleksi.
3. Hasil penelitian ini bahwa kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang sudah memenuhi standar kebutuhan instansi. Dimana dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pada BNNK Karawang sudah cukup baik.

Implikasi

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, penulis akan memberikan banyak rekomendasi agar bermanfaat bagi instansi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang :

1. Lingkungan kerja fisik Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang dari segi fasilitas dapat melengkapi fasilitas peralatan tersebut dan juga diharapkan untuk mengupgrade fasilitas peralatan yang masih sederhana ke peralatan yang sudah memiliki teknologi terbaru. Lingkungan kerja nonfisik pada BNNK Karawang diharapkan tetap menjaga keharmonisan hubungan antar pegawai, maupun pimpinan dengan pegawai.

2. Agar pegawai BNNK Karawang berkualitas dan dapat mengerjakan tugas dengan baik, maka pada saat perekrutan pegawai dapat di seleksi dengan prosedur yang ada.
3. Kinerja pegawai BNNK Karawang diharapkan agar dapat terus memberikan kinerja yang terbaik sesuai dengan kebutuhan instansi, selain itu pada kinerja pegawai hendaknya pimpinan terus memberikan motivasi khusus agar semangat bekerja pada pegawai tetap terjaga.

Daftar Pustaka

- A, B. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. PATRA MEDIA GRAFINDO BANDUNG.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Pubhlising.
- Andri Feriyanto, S. D. (2021). *Manajemen (3 In 1)*. Bantul, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Erna Novitasari, S. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Unicorn.
- Perundang-Undangan, P. (2009). *Undang-undang (UU) Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika*. Jakarta: LN. 2009/ No. 143, TLN NO. 5062, LL SETNEG : 58 HLM.
- Sugiyono, S. &. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- Sulistyani G, R. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2400-2416.
- Tiara Apriliani, B. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizky Putra Raja Karawang. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 3619-3632.
- Tsauri, D. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press.
- Wike Pertiwi, C. S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.