

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR**



**WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR  
1910421038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana pada program studi manajemen

**WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR  
1910421038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

## SKRIPSI

### ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

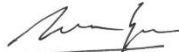
Disusun dan diajukan oleh

**WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR**  
1910421038

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **14 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 14 September 2023  
Disetujui Oleh,

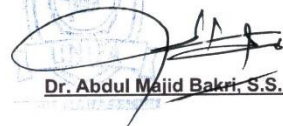
Pembimbing,



Dr. Wahyu, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

## SKRIPSI


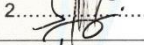

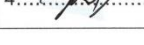
### ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh


**WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR**  
1910421038

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal **14 September 2023** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	2. 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : WIDIYANTI AHYULIANI NAWIR  
NIM : 1910421038  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 14 September 2023  
Yang Membuat Pernyataan,



Widiyanti Ahyuliani Nawir

## PRAKATA

Puji Syukur kita panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan judul ***"ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR"***. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Atas berkat kesehatan dan kemudahan yang diberikan oleh ALLAH SWT. Maka skripsi ini berhasil diselesaikan sesuai harapan peneliti. Serta ucapan terima kasih kepada orang tua saya, saudara saya dan keluarga saya. Terkhusus kepada ibu saya yang sangat saya sayangi dan cintai yang senantiasa ikhlas mendoakan dan saudara-saudara saya yang selalu memberikan nasehat serta motivasi kepada saya untuk selalu semangat dalam mengerjakan apapun hingga mencapai titik sekarang. Saya ucapkan

terima kasih atas bantuan moril maupun bantuan material yang diberikan selama penulis melaksanakan pendidikan ini, sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku dekan fakultas ekonomi dan ilmu-ilmu sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Wahyu, S.E., M.Si selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah banyak memberikan arahan, ajaran, masukan serta tambahan ilmu bagi penulis.

5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M., selaku Staff Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar sekaligus senior yang selalu memberi informasi mengenai skripsi.
6. Seluruh teman-teman angkatan 19, terkhusus kelas manajemen 2 Universitas Fajar, yang sedari maba sampai sekarang telah menemani penulis dalam suka maupun duka. Dan juga kepada Indah, Lindri, dan Ian yang telah membantu sampai di titik sekarang ini dan juga Muh Dicky Wahyudi. J teman dekat penulis yang selalu memotivasi dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi dan wawancara bagi semua pihak yang membutuhkan. Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar 14 September 2023

Widiyanti Ahyuliani Nawir

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR**

**Widiyanti Ahyuliani Nawir  
Wahyu**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis lingkungan kerja yang terdapat di Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Metode yang digunakan analisis data kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer berupa wawancara. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Teknik analisis data menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara mendalam semi terstruktur, telaah dokumen kemudian diolah dengan reduksi data dan triangulasi. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang terdapat di Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar sangat kondusif dimana para pegawai di dalamnya merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan tugas yang diberikan, selain itu minim konflik yang terjadi antara sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.

**Katakunci: Analisis Lingkungan Kerja**



## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN THE MAKASSAR CITY REGIONAL REVENUE SERVICE**

**Widiyanti Ahyuliani Nawir  
Wahyu**

*The aim of this research is to analyze the work environment in the Makassar City Regional Revenue Service. The method used is qualitative data analysis with primary data collection techniques in the form of interviews. The population in this study were employees of the Makassar City Regional Revenue Agency. Data analysis techniques use primary and secondary data. Data were collected by observing, semi-structured in-depth interviews, document review and then processed using data reduction and triangulation. The results of the research show that the work environment at the Makassar City Regional Revenue Service is very conducive where employees feel safe and comfortable when carrying out their assigned tasks, apart from that there is minimal conflict between co-workers or superiors.*

**Keywords: work environment analysis**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DATAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1. Lingkungan Kerja .....	6
2.2. Tinjauan Empirik .....	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	19
3.1. Rancangan Penelititan .....	19
3.2. Kehadiran Peneliti .....	19
3.3. Tempat dan Waktu .....	19
3.5. Sumber Data .....	20
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.7. Teknik Analisis Data .....	22
3.8. Pengecekan Validasi Data .....	23
3.9. Tahap-Tahap Penelitian .....	23
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	25
4.1. Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar .....	25
4.1. Hasil .....	26
4.3. Pembahasan .....	40
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tinjauan Empirik.....	14
Tabel 4.1. Visi Misi .....	26

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1. Struktur Organisasi ..... 26

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yaitu "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Pendapat Ismail Solihin (2012), pengertian manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/perusahaan, baik sumber daya manusia (human resource capital), modal (financial capital), material (land, natural resources or raw materials), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Pendapat lain Firmansyah (2018) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Pendapat lain Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Pendapat lain Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Pendapat dari Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Pendapat lain Effendy, Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Sedangkan pendapat lain dari Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Sebelum terbentuknya Dinas Pendapatan Kota madya Tingkat II Makassar, Dinas Pasar, Dinas Air Minum dan Dinas Penghasilan Daerah dibentuk berdasarkan surat keputusan Wali Kotamadya Nomor 155/Kep/A/V/1973 tanggal 24 Mei 1973 terdiri beberapa Sub Dinas Pemeriksaan Kendaraan Tidak Bermotor dan sub Dinas Adminstrasi.

Dengan adanya keputusan Wali Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang Nomor 74/S.Kep/A/V/1977 tanggal 1 April 1977 bersama dengan surat edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 3/12/43 tanggal 9 September 1975 Nomor Keu/3/22/33 tentang pembentukan Dinas Pendapatan Daerah kotamadya Ujung Pandang telah disempurnakan dan di tetapkan perubahan nama menjadi Dinas Penghasilan Daerah.

Yang kemudian menjadi unit-unit yang menangani sumber-sumber keuangan daerah seperti Dinas Perpajakan, Dinas Pasar dan Sub Dinas Pelelangan ikan dan semua sub-sub Dinas dalam unit Penghasilan Daerah yang tergabung dalam unit Penghasilan Daerah yang tergabung dalam unit penghasilan daerah dilebur dan dimasukkan pada unit kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Madya Tingkat II Ujung Pandang, seiring dengan adanya perubahan kotamadya Ujung Pandang menjadi Kota Makassar, secara otomatis nama Dinas Pendapatan Daerah kotamadya Ujung Pandang menjadi Kota Makassar. Kemudian Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar di tahun 2016 berubah menjadi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan dari Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yaitu dari beberapa pegawai mengatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di instansi sudah bisa dikatakan kondusif dimana kebutuhan para pegawai hampir terpenuhi seperti fasilitas kantor yang memadai, keamanan saat bekerja yang dimana instansi mempekerjakan beberapa satpam, kamera CCTV dan pintu yang dilengkapi dengan finger yang hanya dapat

diakses oleh para pegawai, kenyamanan saat bekerja juga menjadi salah satu faktor yang membuat para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DI DINAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu, bagaimana lingkungan kerja yang terdapat di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan yang terdapat di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat mengembangkan wawasan serta memperluas pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja sehingga dapat mendorong semangat kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Lingkungan Kerja

##### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman pada pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal, hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut

Pendapat dari Sari, Megawati, & Heriyanto, (2020) lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada pegawai diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral pegawai dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Sedarmayanti (2016), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Nitisemito (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Pendapat lain Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2016) membagi lingkungan kerja fisik ke dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **1) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial pegawai dan kesehatan pegawai. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2016) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Pendapat dari Sukoco (2013) tentang temperature ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 23-24°C dari temperature di luar ruangan. Pendapat lain dari The Liang Gie dalam Priansa & Garnida (2015) mengatakan bahwa suhu

udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6°C dengan nilai kelembapan sebesar 45%.

c) Sirkulasi ditempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

**b. Lingkungan Kerja non Fisik**

Pendapat dari Sedarmayanti (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah penting dari lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antar sesama pegawai maupun hubungan pegawai dengan atasan. Apabila hubungan antar pegawai ataupun pegawai dengan atasan baik maka akan membuat pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, hal tersebut akan mendorong semangat kerja pegawai meningkat.

Pendapat dari Sedarmayanti (2016) lingkungan non fisik yang dapat memengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

a) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

## **1) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja non Fisik**

a) Penjaminan atas keamanan

Penjaminan atas keamanan waktu bekerja dan sesudah bekerja dapat memicu ketenangan yang memicu semangatnya kerja serta guna lebih rajin bekerja.

b) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) harus selalu diperhatikan oleh organisasi, keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi kalau menggunakan kedua jenis lingkungan kerja lebih maksimal. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

## **2. Faktor-Faktor lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito dalam Kusuma (2013) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, yaitu:

### **a. Warna**

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu.

c. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari, Dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.

e. Jaminan Terhadap Keamanan

Jamina terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.

f. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu, dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan

g. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

## 2.2. Tinjauan Empirik

Sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa kajian pustaka sebagai landasan berfikir, yang mana kajian pustaka yang penulis gunakan adalah beberapa hasil penelitian orang lain. Berikut merupakan tabel mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Tabel 2.1.**

### Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti dan Tahun Judul	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Suarni Norawati, yusup, Ani Yunita, Husein (20 21)	Analisis Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar	<i>file research</i>	lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Variabel



				lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar. Hasil ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja kondusif dan beban kerja sesuai dengan latar belakang pegawai maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya.
2	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sabar Ganda Manado	Kuantitatif	PT. Sabar Ganda merupakan sebuah perusahaan besar yang ada di Indonesia yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan khususnya pembangunan Hotel Sutan Raja di seluruh Indonesia yang berdiri sejak tahun 2000. PT. Sabar Ganda mendapat kepercayaan untuk mengerjakan

				proyek pembangunan Hotel Sutan Raja yang telah dibangun ± 32 hotel di kota – kota besar seperti Kota Jakarta, Kota Bandung, Kota Manado, Kota Palu, Kota Kendari,dll.
3	Lidya T. Rumengan Peggy A. Mekel (2014)	Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomidan Bisnis UNSRAT Manado	assosiatif	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan fakultas memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, Herni Widiyah Nasrul (2020)	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Sri wahyuningsih (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan

				lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
6	Indah Liana Sari, Victor Lengkong, Jantje L. Sepang (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada PT Wenang Cemerlang Press	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya stress kerja berlebih akan berakibat buruk pada kinerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan menaikkan tingkat.
7	Aldy Pambudi Wicaksono (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada pt putra nugraha sentosa mojosongo	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja yang artinya lingkungan kerja yang nyaman akan

				meningkatkan kinerja pegawai akan terganggu.
--	--	--	--	--

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelititan**

Rancangan Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dekriptif kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017). Dengan menganalisis dan mengumpulkan data berupa informasi yang didapat dengan cara wawancara dan dokumentasi, selanjutnya peneliti akan menuangkan hasil dari penelitian dalam bentuk kualitatif deskriptif.

#### **3.2. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini adalah sesuai yang harus, sebab peneliti bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrument aktif dalam upaya mengumpulkan data-data di lokasi penelitian. Sedangkan instrument data yang lain seperti dokumen-dokumen yang akan mendukung proses penelitian adalah sebagai pelengkap dalam penelitian, keputusan yang diambil dalam penelitian cepat dan terarah, Sdan juga dengan informasi data yang didapatkan dari informan akan lebih dipahami.

#### **3.3. Tempat dan Waktu**

Tempat penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah kota Makassar Jl. Urip Sumaharjo N.8, Maccini, Kec. Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama bulan Juli-Agustus 2023.

### **3.5. Sumber Data**

Dalam penelitian ini membutuhkan beberapa data sebagai syarat penelitian dan aspek yang diteliti. Data yang digunakan bersumber dari:

#### **1. Dokumen**

Dokumen yang menjadi data pada penelitian ini adalah dokumen diperoleh dari beberapa media seperti internet, jurnal, media sosial, buku dan sumber sumber lainnya yang terkait. Kemudian sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Pada penelitian jawaban data primer dari hasil wawancara dari peneliti dengan informan sebanyak 8 pegawai mengenai lingkungan kerja pegawai.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017).

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah upaya memperoleh data yang dibutuhkan untuk memecahkan dan menganalisis permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Data-data yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Widoyoko (2014) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian penelitian. Menurut Sugiyono (2017) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Menurut Riyanto (2012) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung". Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi terkait lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang terdapat pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

b. Wawancara

Pendapat dari Riyanto (2014) interview atau wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden, interview atau wawancara metode pengambilan data dengan bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab antara penyelidik dengan subyek atau responden dalam suatu topik tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menjadikan informan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah kota Makassar dan bersedia untuk di wawancarai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara semi terstruktur, pendapat dari Sugiyono (2017) mengenai wawancara terstruktur yaitu merupakan wawancara dimana pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

c. Dokumentasi



Pendapat dari Riyanto (2014) metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Berdasarkan penjelasan ahli maka dapat disimpulkan bahwa metode dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan menyelidiki benda-benda tertulis dan mencatat hasil temuannya. Peneliti akan melakukan dokumentasi terkait aturan yang berlaku di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian deskriptif kualitatif dilakukan sejak memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. “Mengikuti konsep Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh”.

Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

- a. Penghimpunan data adalah proses mengakuisisi informasi di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pemilihan strategi penghimpunan data yang sesuai adalah penting untuk menentukan fokus dan kedalaman data pada tahap pengumpulan data berikutnya.
- b. Pengurangan data adalah proses seleksi, penekanan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang telah dikumpulkan secara langsung di lapangan. Tahap ini berperan penting dalam menyusun data mengenai lingkungan kerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
- c. Penyajian data adalah proses menyusun informasi dalam suatu struktur yang memfasilitasi pelaksanaan penelitian. Data yang disajikan dapat berupa berbagai jenis informasi, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan, atau tabel.

- d. Penarikan kesimpulan adalah tahap dalam proses pengumpulan data yang dapat menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah yang dihadapi dan bahkan mungkin mengungkapkan temuan-temuan baru yang relevan dengan permasalahan tersebut.

### **3.8. Pengecekan Validasi Data**

Pendapat Sugiyono (2017) Pengecekan validasi data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data berbagai sumber dengan cara dan sebagai waktu berikut teknik pengecekan validitas temuan yang dilakukan peneliti, yaitu:

- a. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Misalnya, selain melalui wawancara atau observasi, peneliliti juga dapat menggunakan dokumen tertulis catatan kecil, tulisan pribadi, atau bahkan foto dan rekaman video. Dari berbagai cara tersebut akan menghasilkan pandangan yang berbeda dan mampu memperluas pengetahuan sehingga menghasilkan kebenaran yang akurat
- b. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek dan kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi.

### **3.9. Tahap-Tahap Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun hubungan antara fenomena yang terjadi atau bahkan menghasilkan temuan baru yang relevan dengan masalah yang dihadapi. Dalam melakukan penelitian, diperlukan sejumlah tahap yang harus dilewati oleh peneliti sebelum mencapai hasil penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, pendapat dari Moleong (2014), langkah-langkah prosedur penelitian meliputi tiga hal yaitu:

a. Tahap Pra lapangan

Fase ini merupakan langkah pertama yang diambil oleh peneliti dengan mempertimbangkan etika penelitian lapangan, dimulai dari perencanaan proposal penelitian hingga persiapan peralatan penelitian.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada fase ini, peneliti berupaya mempersiapkan diri untuk menggali dan mengumpulkan informasi terkait lingkungan kerja. Setelah berhasil mengumpulkan data, langkah selanjutnya adalah mengorganisir data tersebut.

c. Tahap Analisis Data

Pada Langkah ini, dilakukan aktivitas pengelolaan data yang diperoleh dari narasumber maupun dokumen, kemudian akan diorganisir menjadi sebuah studi. Hasil analisis ini akan dijelaskan dalam bentuk laporan sementara sebelum keputusan akhir ditulis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**

Dengan adanya keputusan Wali Kota Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang Nomor 74/S.Kep/A/V/1977 tanggal 1 April 1977, bersama dengan surat edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 3/12/43 tanggal 9 September 1975 (Nomor Keu/3/22/33) mengenai pembentukan Dinas Pendapatan Daerah di Kotamadya Ujung Pandang, terjadi perubahan penting dalam struktur organisasi pemerintahan daerah. Perubahan ini mencakup perubahan nama menjadi Dinas Penghasilan Daerah.

Seiring dengan perubahan ini, unit-unit yang sebelumnya menangani sumber-sumber keuangan daerah seperti Dinas Perpajakan, Dinas Pasar, dan Sub Dinas Pelelangan Ikan, bersama dengan semua sub-sub Dinas dalam unit Penghasilan Daerah, dilebur dan dimasukkan ke dalam unit kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Madya Tingkat II Ujung Pandang. Selanjutnya, dengan adanya perubahan status kotamadya Ujung Pandang menjadi Kota Makassar, nama Dinas Pendapatan Daerah pun secara otomatis berubah menjadi Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Kemudian, pada tahun 2016, Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar mengalami perubahan lagi, menjadi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar..

##### **1. Visi Misi**

Setiap instansi pemerintahan pasti memiliki visi misi yang harus menjadi landasan ketika melaksanakan kegiatan, berikut visi misi dari Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar.

**Tabel 4.1.**  
**Visi Misi**

Visi
terwujudnya pengelolaan pendapatan optimal online terpadu
Misi
Mewujudkan pengelolaan PAD yang optimal berbasis IT secara terpadu dan terintegritasi mewujudkan sumber daya manusia yang professional dan memiliki kompetensi dalam bidangnya memantapkan koordinasi administrasi pengelolaan pendapatan dan keuangan daerah

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar (2023)

## 2. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1.**

### **Struktur Organisasi**

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar 2023.

#### 4.1. Hasil

Penelitian ini adalah penelitian berjenis kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menganalisis lingkungan kerja di Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan pada rentang waktu antara 24 Juni hingga 13 Agustus 2023, melibatkan sebanyak 7 orang sebagai informan. Berikut adalah pengkodean dari hasil wawancara:

**Tabel 4.2**  
**Kode hasil wawancara**

Kodefikasi	Kategori
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesuai dengan kebutuhan</li> <li>• Sesuai, karna dingin dan tidak mengganggu bekerja</li> <li>• Sesuai kebutuhan, karna di dalam ruangan terdapat AC</li> <li>• Sesuai dengan kebutuhan</li> <li>• Tidak nyaman, suhu yang terlalu dingin</li> </ul>	Temperatur

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nyaman, karna tidak suka panas</li> <li>• Tidak nyaman, tidak biasa dengan suhu ruangan 16 derajat</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nyaman, karna kami mempekerjakan pihak ketiga</li> <li>• Nyaman, karna terdapat OB</li> <li>• Nyaman, terdapat cleaning service yang membersihkan dan para pegawai ikut serta menjaga kebersihan</li> <li>• Nyaman, karna kebersihannya terjaga</li> <li>• Nyaman, kebersihan didalam kantor sangat diperhatikan</li> <li>• Nyaman, karnaada OB yang selalu membantu membersihkan</li> <li>• nyaman, karna ada cleaning service yang setiap hari membersihkan</li> </ul>	Kebersihan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• terganggu karna berada ditengah-tengah pemukiman warga</li> <li>• terganggu, karna suara kendaraan</li> <li>• tidak terganggu</li> <li>• terganggu, karna para pegawai terlalu ribut</li> <li>• tidak terganggu, memutar musik</li> <li>• tidak terganggu, karna lain-lain dirasa kalau bekerja terlalu hening</li> <li>• tidak terganggu, tidak bagus kalau hening tempat kerja</li> </ul>	Kebisingan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• aman, karna dikantor tersebut terdapat satpam dan pintu finger</li> <li>• aman, terdapat satpam dan kamera CCTV</li> <li>• aman karna ada satpam menjalankan SOP dengan baik</li> <li>• aman, karna ada satpam</li> <li>• aman, ada satpam</li> <li>• aman, karna ada CCTV dan satpam</li> </ul>	Keamanan

<ul style="list-style-type: none"> <li>• aman, karna ada satpam dan tukang parkir yang menjaga parkir</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• masih terjaga dengan baik</li> <li>• terjaga, karna sering bercanda gurau</li> <li>• terjalin dengan baik</li> <li>• terjaga dengan baik</li> <li>• baik-baik saja</li> <li>• baik-baik saja</li> <li>• baik-naiksaja</li> </ul>	<p>Hubungan antara rekan kerja dan atasan</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• terdapat konflik, selisih paham</li> <li>• tidak terdapat konflik</li> <li>• ada konflik, selisih paham antar rekan kerja</li> <li>• terdapat konflik, pegawai yang terlalu ribut</li> <li>• ada konflik, mengenai suhu AC</li> <li>• minim konflik</li> <li>• ada konflik, perkara suhu ruangan</li> </ul>	<p>Konflik</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• memberikan dukungan kepada para bawahan yang masih kurang paham akan tugas</li> <li>• setiap pekerjaan selalu didukung oleh atasan</li> <li>• memberikan arahan, setiap ada tugas lapangan atasan selalu briefing dulu sebelum terjun langsung lapangan</li> <li>• memberikan dukungan, atasan membantu menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• memberikan arahan</li> <li>• memberikan arahan tanpa pandang gender</li> <li>• memberikan bimbingan dan arahan</li> </ul>	<p>Arahan, Dukungan, dan bimbingan</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• adil, mulai dari pekerjaan, tidak mengspesialkan salah satu pegawai</li> <li>• adil</li> <li>• adil, ketika terdapat selisih paham atasan tidak memihak salah satu pegawai, pembagian rata pekerjaan</li> <li>• adil, pembagian tugas</li> <li>• adil, pembagian tugas</li> </ul>	<p>Adil</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• adil, pembagian tugas dan memberikan arahan tanpa memandang gender</li> <li>• adil, tidak memandang gender kalau menyikapi pegawai</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• berupaya, tugas yang terbagi rata, tidak mengspesialkan salah satu pegawai, dan memberikan hak ke pegawai sesuai dengan pekerjaan</li> <li>• berusaha menjaga suasana ruangan kalau tegang atasan berusaha kasih cair</li> <li>• berupaya, pembagian rata pekerjaan</li> <li>• atasan selalu mengajak makan bareng</li> <li>• biasa para bawahan diajak bercanda</li> <li>• biasa ikut kumpul-kumpul dengan pegawai</li> <li>• akrab sama teman-teman pegawai lain</li> </ul>	<p>Upaya menjaga lingkungan kerja</p>

Sumber : hasil olah data penelitian 2023

Adapun informasi yang peneliti peroleh akan dibahas setiap variabel sebagai berikut:

#### 1. Temperatur

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, temperatur yang berada di lingkungan instansi sudah cukup bagus dan dapat Mampu menciptakan kenyamanan bagi para pegawai. saat melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*“kalau masalah temperatur disini bisa dibilang bagus lah karna dingin dan tidak mengganggu kalau lagi bekerja”* (ET)

Selain nyaman ada juga informan yang merasa kurang nyaman dengan temperatur yang ada di lingkungan kerja. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*“Suhu yang ada di dalam ruangan ini menurut saya biasa kek dingin sekali jadi biasa tidak fokuska ketika bekerja dan tidak enakka juga untuk kasih turun suhu ruangan jangan sampai ada pegawai lain yang terganggu”* (DJ)



Berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, ditemukan perbedaan pendapat mengenai kondisi temperatur di lingkungan kerja. Sebagian informan merasa bahwa temperatur di sana cukup baik dan menciptakan kenyamanan saat menjalankan tugas mereka. Salah satu informan menyatakan, "kalau masalah temperatur disini bisa dibilang bagus lah karna dingin dan tidak mengganggu kalau lagi bekerja" (ET).

Namun, di sisi lain, ada juga informan yang merasa tidak nyaman dengan temperatur di lingkungan kerja tersebut. Salah satu informan lainnya mengungkapkan, "Suhu yang ada di dalam ruangan ini menurut saya biasa kek dingin sekali jadi biasa tidak fokuska ketika bekerja dan tidak enakka juga untuk kasih turun suhu ruangan jangan sampai ada pegawai lain yang terganggu" (DJ).

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa persepsi mengenai kondisi temperatur di lingkungan kerja dapat bervariasi antara pegawai. Beberapa merasa bahwa temperatur yang dingin menciptakan kenyamanan, sementara yang lain merasa bahwa suhu yang terlalu rendah dapat mengganggu konsentrasi mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan berbagai preferensi ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi semua pegawai.

## 2. Kebersihan

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai kebersihan yang berada di lingkungan instansi sudah terjaga dengan semestinya sehingga mampu menciptakan kenyamanan bagi para pegawai. saat melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Kalau soal kebersihan disini amanji karna bersihji selain cleaning service yang membersihkan kami juga para pegawai ikut serta menjaga kebersihan yang ada di ruangan ini" (FH)*

Informan lain membenarkan bahwa kebersihan yang ada di lingkungan kantor sudah bagus. Berikut ini adalah kutipan dari wawancara dengan salah satu narasumber:

*"Kalau soal kebersihan pasti merasa nyaman karna memang kami memperhatikan kebersihan dengan mempekerjakan beberapa pihak ketiga yang tiap hari melakukan pekerjaan yang terkait dengan membersihkan berkas-berkas yang sudah tidak terpakai" (SR)*

Merujuk kepada wawancara yang telah dilakukan dengan para pegawai, ditemukan kesimpulan bahwa kebersihan di lingkungan tersebut telah terjaga dengan baik dan memberikan kenyamanan kepada para pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Berikut adalah kutipan wawancara dari beberapa informan:

Pertama, Informan FH mengungkapkan: "Kalau soal kebersihan disini amanji karna bersihji selain cleaning service yang membersihkan kami juga para pegawai ikut serta menjaga kebersihan yang ada di ruangan ini." Ini menunjukkan bahwa para pegawai aktif berpartisipasi dalam menjaga kebersihan, selain dari jasa cleaning service, dan ini memberikan rasa aman dan nyaman.

Kedua, Informan SR menambahkan: "Kalau soal kebersihan pasti merasa nyaman karna memang kami memperhatikan kebersihan dengan mempekerjakan beberapa pihak ketiga yang tiap hari melakukan pekerjaan yang terkait dengan membersihkan berkas-berkas yang sudah tidak terpakai." Informan ini menegaskan bahwa perhatian serius terhadap kebersihan terlihat melalui penggunaan pihak ketiga yang secara teratur membersihkan berkas yang tidak lagi digunakan.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa kebersihan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar dijaga dengan baik melalui

kolaborasi antara para pegawai dan pihak ketiga. Hal ini berdampak positif terhadap kenyamanan dan lingkungan kerja yang bersih bagi para pegawai.

### 3. Kebisingan

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai kebisingan yang berada di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar masih kurang kondusif dan membuat beberapa pegawai merasa terganggu ketika melaksanakan tugasnya.

Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Betul kalau kebisingan sangat terganggu karena posisi kantorkan berada ditengah-tengah pemukiman warga sehingga memang kadang-kadang eeee ada kegiatan-kegiatan warga yang cukup membuat kebisingan-kebisingan yahh secara pribadi pasti sangat mengganggu saat melakukan pekerjaan"* (SR)

Informan lain juga memberikan pendapat selain pemukiman warga ada faktor lain yang dapat membuat suara bising. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Soal kebisingan di hmmm yaa cukup terganggu iaa apa lagi kalau macet di depan kantor pasti terdengarki suara kendaraan dari luar masuk ke dalam kantor"* (ET)

Merujuk kepada wawancara yang telah dilakukan dengan para pegawai, terdapat kesimpulan bahwa kondisi kebisingan di lingkungan tersebut masih kurang kondusif dan mengganggu beberapa pegawai saat menjalankan tugas mereka. Berikut adalah kutipan wawancara dari beberapa informan:

Pertama, Informan SR mengungkapkan: "Betul kalau kebisingan sangat terganggu karena posisi kantorkan berada ditengah-tengah pemukiman warga sehingga memang kadang-kadang eeee ada kegiatan-kegiatan warga yang cukup membuat kebisingan-kebisingan yahh secara pribadi pasti sangat mengganggu saat melakukan pekerjaan." Ini mengindikasikan bahwa kebisingan yang disebabkan oleh aktivitas

pemukiman warga di sekitar kantor dapat mengganggu fokus dan pekerjaan pegawai.

Kedua, Informan ET menambahkan: "Soal kebisingan di hmmm yaa cukup terganggu iaa apa lagi kalau macet di depan kantor pasti terdengarki suara kendaraan dari luar masuk ke dalam kantor." Informan ini menyoroti bahwa selain pemukiman warga, kebisingan juga berasal dari lalu lintas di depan kantor, yang dapat mengganggu pegawai.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa kebisingan di lingkungan masih menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Aktivitas di sekitar kantor, seperti pemukiman warga dan lalu lintas, berkontribusi pada kebisingan yang dapat mengganggu pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan tindakan atau solusi untuk mengurangi dampak kebisingan ini agar lingkungan kerja menjadi lebih kondusif.

#### 4. Keamanan

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai keamanan yang berada di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sudah cukup bagus dan membuat beberapa pegawai merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan tugasnya. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Kalau system keamanan yang pertama kami punya satpam yaa pasti ditaumi tugasnya satpam bagaimana yang kedua untuk akses kesini kami mempunyai finger yahh pintu finger sehingga tidak sembarangan orang yang bisa masuk ke dalam kantor jadi yahh insya allah aman-aman saja" (SR)*

Merujuk kepada wawancara yang telah dijalankan dengan para pegawai di instansi, ditemukan bahwa keamanan di lingkungan tersebut dinilai sudah cukup baik dan memberikan rasa aman dan nyaman kepada

beberapa pegawai saat melaksanakan tugas mereka. Berikut adalah kutipan wawancara dari salah satu informan:

Informan SR menyatakan: "Kalau system keamanan yang pertama kami punya satpam yaa pasti ditaumi tugasnya satpam bagaimana yang kedua untuk akses kesini kami mempunyai finger yahh pintu finger sehingga tidak sembarangan orang yang bisa masuk ke dalam kantor jadi yahh insya allah aman-aman saja." Ini menggambarkan bahwa keamanan di lingkungan kerja dilakukan melalui dua aspek utama: kehadiran satpam yang bertugas untuk menjaga keamanan fisik dan penggunaan sistem fingerprint untuk mengontrol akses masuk ke kantor. Hal ini memberikan rasa aman kepada pegawai.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem keamanan yang diterapkan di instansi, termasuk kehadiran satpam dan penggunaan fingerprint, telah berhasil menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi para pegawai. Keamanan ini memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan percaya diri dan fokus.

#### 5. Hubungan antar rekan kerja dan atasan

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai hubungan antar rekan kerja dan atasan yang berada di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sudah terjalin dengan harmonis dan membuat beberapa pegawai merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan tugasnya. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Beginilah baik – baik harus saling akrab biar bisa terjadi kerja sama tim dalam pekerjaan,kalau tidak baik susah kayaknya untuk melaksanakan pekerjaan dan tidak bakal nyamanki."* (NY)

Merujuk kepada wawancara yang telah dilakukan dengan para pegawai, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara rekan kerja dan

atasan di lingkungan tersebut terjalin dengan harmonis. Ini menciptakan rasa aman dan nyaman bagi beberapa pegawai saat melaksanakan tugas mereka. Berikut adalah kutipan wawancara dari salah satu informan:

Informan NY menyatakan: "Beginilah baik - baik harus saling akrab biar bisa terjadi kerja sama tim dalam pekerjaan, kalau tidak baik susah kayaknya untuk melaksanakan pekerjaan dan tidak bakal nyamanki." Ini menggambarkan pentingnya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam menciptakan kerja sama tim yang efektif. Ketika hubungan ini baik, pegawai merasa lebih nyaman dan pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang positif antar rekan kerja dan dengan atasan di instansi sangat penting. Keberadaan kerja sama dan kedekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasakan keamanan dan kenyamanan. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

## 6. Konflik

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai konflik yang berada di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar bahwa konflik yang terjadi di lingkungan instansi tersebut memang betul ada dan cepat diatasi. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Kalau konflik itu wajar kan Namanya dinamika pekerjaan tapi konflik itu harus diselesaikan dengan cara bermusyawarah atau berdiskusi sehingga memperlihatkan atau menghasilkan keputusan yang awalnya tidak sepaham menjadi sepaham"* (SR)

Informan lain membenarkan bahwa konflik yang berada di lingkungan instansi. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Yaa kalau konflik pasti pernahlah tapi kembali lagi ke diri kita masing-masing sampai kapan konflik itu ada"* (FT)

Merujuk kepada wawancara yang telah dilakukan dengan para pegawai, dapat disimpulkan bahwa konflik memang terjadi di lingkungan tersebut, tetapi konflik ini diatasi dengan cepat. Berikut adalah kutipan wawancara dari beberapa informan:

Informan SR menyatakan: "Kalau konflik itu wajar kan Namanya dinamika pekerjaan tapi konflik itu harus diselesaikan dengan cara bermusyawarah atau berdiskusi sehingga memperlihatkan atau menghasilkan keputusan yang awalnya tidak sepaham menjadi sepaham." Ini menekankan pentingnya penyelesaian konflik melalui musyawarah atau diskusi, yang dapat mengubah ketidaksepakatan awal menjadi kesepakatan yang lebih baik.

Informan FT menambahkan: "Yaa kalau konflik pasti pernahlah tapi kembali lagi ke diri kita masing-masing sampai kapan konflik itu ada." Informan ini mengakui bahwa konflik memang terjadi, tetapi menggarisbawahi pentingnya kesadaran diri dan kemauan untuk mengatasi konflik tersebut.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa konflik adalah bagian dari dinamika pekerjaan, tetapi di instansi, konflik dianggap menjadi sesuatu dalam hal ini wajar dan cepat diatasi melalui komunikasi dan musyawarah. Pendekatan ini membantu meminimalkan dampak negatif konflik dan memungkinkan para pegawai untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka.

#### 7. Arahan, dukungan dan bimbingan

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai arahan, dukungan dan bimbingan yang berada di

lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar bahwa atasan selalu memberikan arahan dan dukungan kepada bawahannya. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Atasanku yah bisa dikatakan sangat baik suka memberikan arahan tanpa memandang gender, singkatnya adil lah."* (NY)

Informan lain membenarkan bahwa atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada para bawahannya. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Pastilah atasan selalu berikan dukungan atau bimbingan kepada saya ehh bukan cuman saya tapi teman-teman yang lain juga apa lagi kalau ada yang kek kesusahan menyelesaikan pekerjaannya pasti atasan bantu untuk menyelesaikan entah dengan atasan langsung yang turun tangan atau minta tolong ke rekan kerja yang lain"* (DL)

Merujuk kepada wawancara yang telah dilakukan dengan para pegawai, dapat disimpulkan bahwa atasan di lingkungan tersebut selalu memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan kepada bawahannya. Berikut adalah kutipan wawancara dari beberapa informan:

Informan NY menyatakan: "Atasanku yah bisa dikatakan sangat baik suka memberikan arahan tanpa memandang gender, singkatnya adil lah." Ini menggambarkan bahwa atasan dianggap sangat baik dalam memberikan arahan kepada bawahannya, dan mereka berlaku adil tanpa memandang faktor gender.

Informan DL menambahkan: "Pastilah atasan selalu berikan dukungan atau bimbingan kepada saya ehh bukan cuman saya tapi teman-teman yang lain juga apa lagi kalau ada yang kek kesusahan menyelesaikan pekerjaannya pasti atasan bantu untuk menyelesaikan entah dengan atasan langsung yang turun tangan atau minta tolong ke rekan kerja yang lain." Informan ini menyoroti bahwa atasan tidak hanya memberikan dukungan dan bimbingan, tetapi juga turun tangan langsung



atau mengkoordinasikan bantuan dari rekan kerja ketika ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa atasan di instansi dianggap berperan aktif dalam menyampaikan arahan, dukungan, dan bimbingan kepada bawahannya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membantu para pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

#### 8. Adil

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai sikap adil yang berada di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar bahwa atasan selalu berusaha bersikap adil kepada bawahannya. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Iyaa menurut saya cukup adil lah dalam hal pembagian tugas dan lain-lainnya"*  
(DL)

Merujuk kepada wawancara yang telah dilakukan dengan para pegawai, dapat disimpulkan bahwa atasan di lingkungan tersebut selalu berusaha untuk bersikap adil dalam hal pembagian tugas dan aspek lainnya. Berikut adalah kutipan wawancara dari salah satu informan:

Informan DL menyatakan: "Iyaa menurut saya cukup adil lah dalam hal pembagian tugas dan lain-lainnya." Ini mengindikasikan bahwa menurut informan, atasan dianggap telah bersikap adil dalam hal pembagian tugas dan berbagai aspek lainnya.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa sikap adil dari atasan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar dihargai oleh pegawai. Sikap adil ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung, di mana setiap pegawai merasa

diperlakukan dengan adil dan kesempatan yang sama dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

#### 9. Upaya menjaga lingkungan kerja

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, informasi mengenai upaya atasan menjaga lingkungan kerja yang berada di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar bahwa atasan selalu berusaha menjaga lingkungan kerja. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Hmmm upaya dii ehhh upayanya itu biasa atasan mengajak kita makan bareng untuk menjaga hubungan yang ada di dalam kantor ini"*

Informan lain membenarkan bahwa atasan selalu berupaya menjaga lingkungan kantor. Berikut kutipan wawancara dari salah satu informan :

*"Biasa ikut kalau kumpul – kumpul pegawai berbaurki baik tawwa."*(NY)

Merujuk kepada wawancara yang telah dilakukan dengan para pegawai, dapat disimpulkan bahwa atasan di lingkungan tersebut selalu berusaha menjaga lingkungan kerja. Berikut adalah kutipan wawancara dari beberapa informan:

Informan pertama menyatakan: "Upaya dii ehhh upayanya itu biasa atasan mengajak kita makan bareng untuk menjaga hubungan yang ada di dalam kantor ini." Ini menggambarkan bahwa atasan mengambil inisiatif untuk menjaga hubungan di dalam kantor dengan mengajak pegawai makan bersama. Ini merupakan salah satu cara untuk memelihara atmosfer yang positif.

Informan kedua menambahkan: "Biasa ikut kalau kumpul-kumpul pegawai berbaurki baik tawwa." Informan ini menyatakan bahwa atasan juga aktif berpartisipasi dalam acara-acara sosial atau pertemuan pegawai, yang menciptakan suasana yang baik dan kolaboratif di lingkungan kerja.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa atasan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar melakukan upaya nyata untuk menjaga lingkungan kerja yang harmonis. Mereka tidak hanya memimpin, tetapi juga berinteraksi secara akrab dengan pegawai, mengajak mereka berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan menjaga hubungan yang positif di kantor. Hal ini berdampak positif pada atmosfer kerja dan kerja sama di antara pegawai.

### **4.3. Pembahasan**

#### **Analisis Lingkungan Kerja di Dinas Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data melalui pengambilan data menggunakan teknik triangulasi, maka setiap variabel akan dibahas dan diuraikan sebagai berikut :

##### **1. Temperatur**

Peneliti menemukan informasi mengenai temperatur suhu pada beberapa ruangan yang ada pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dari tujuh informan lima mengatakan bahwa temperatur suhu dalam ruangan sudah cukup baik dan nyaman pada saat bekerja, dua informan mengatakan bahwa suhu yang ada di dalam ruangan sangat dingin hingga terkadang membuat beberapa pegawai kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jusdiana (2021) mengatakan didalam penelitiannya bahwa temperatur yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Bulukumba berada kondisi yang kondusif dimana para pegawai yang terdapat di instansi tersebut sangat nyaman dengan temperatur ketika melakukan pekerjaannya. Ini berarti sirkulasi udara telah memenuhi standar.

## 2. Kebersihan

Peneliti menemukan informasi mengenai kebersihan yang terjaga di instansi. Berdasarkan tujuh narasumber semua mengatakan tentang kebersihan sangat terjaga kebersihannya dan dapat membuat para pegawai merasa nyaman saat melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan temuan Yunni (2018), mengatakan lingkungan kerja yang bersih sangat penting untuk kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan keselamatan di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja bersih, para pegawai juga merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian lain yang ditemukan oleh Rizki (2017) menyatakan dimana kebersihan ruang kerja maupun WC bisa dikategorikan sebagai baik, dan hasil tersebut sesuai dengan kenyataan di lapangan. Keadaan ruang kerja dan WC benar-benar terjaga kebersihannya, dengan kedua ruangan ini rutin dibersihkan setiap hari.

## 3. Kebisingan

Peneliti menemukan informasi mengenai kebisingan yang berada di instansi. Berdasarkan tujuh narasumber tiga mengatakan bahwa ruangan tidak kedap suara dari luar kantor, dimana para pegawai terganggu dengan kebisingan yang ditimbulkan dari luar ruangan dan dari dalam kantor. Hal ini sejalan dengan penelitian Fatin (2019) mengatakan bahwa Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi pekerja akan dapat terganggu. Maka dari itu kantor harus menyiapkan Alat Pelindung Telinga (APT) karna berpengaruh terhadap status pendengaran pekerja. Studi yang telah dilakukan oleh Mukhlis, dkk (2018) melakukan Pengukuran tekanan darah sistolik dan diastolik pada responden dilakukan sebelum dan setelah bekerja selama 8 jam di sektor

kerja penggajian yang memiliki tingkat kebisingan yang signifikan. Pengukuran tekanan darah sistolik sebelum bekerja menunjukkan rata-rata, sementara pengukuran tekanan darah sistolik. Data penelitian menunjukkan terjadi peningkatan rata-rata tekanan darah sistolik. Sementara itu, pengukuran tekanan darah diastolik setelah bekerja menunjukkan, data penelitian menunjukkan terjadi peningkatan rata-rata tekanan darah diastolik. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebisingan di lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan tekanan darah pada pekerja.

#### 4. Keamanan

Indikator lingkungan kerja selanjutnya mengenai keamanan yang berada di instansi. Berdasarkan tujuh orang narasumber semua berpendapat bahwa keamanan cukup baik dan dapat membuat para pegawai merasa aman karena di kantor tersebut memiliki satpam yang biasa berjaga dan kalau ingin masuk ke ruang kerja dilengkapi dengan pintu finger jadi tidak sembarangan orang yang bisa masuk kedalam ruangan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Yusuf (2020) mengungkapkan bahwa keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ini menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen CV. Sultan Tex Tegal harus mampu merancang kebijakan baru terkait kehadiran karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang hadir penuh selama satu bulan penuh. Di samping itu, perusahaan juga perlu mengadakan acara pertemuan atau kegiatan yang bertujuan untuk memperkuat kerjasama antar karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rizki

(2017) Mengemukakan bahwa tingkat keamanan dan ketertiban di PT. Persero Pabrik Gula Camming telah menciptakan lingkungan kerja yang damai bagi para pegawai. Tingkat keamanan di tempat ini dapat dikategorikan sebagai sangat baik, dan hal ini sesuai dengan situasi aktualnya. Ini terjadi karena ada berbagai jaminan keselamatan yang tersedia saat melaksanakan pekerjaan, seperti adanya petugas keamanan yang bertanggung jawab menjaga keamanan di lokasi, perlindungan asuransi untuk kecelakaan, serta ketersediaan peralatan pemadam kebakaran, dan lain sebagainya.

#### 5. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Pada indikator selanjutnya mengenai hubungan dengan atasan atau rekan kerja yang berada di instansi. Berdasarkan tujuh narasumber semuanya mengatakan bahwa hubungan antara atasan atau rekan kerja terjalin dengan baik, dimana atasan selalu mengarahkan para pegawai sedangkan rekan kerja biasa saling membantu dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lutiara (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang mendukung sangat diperlukan bagi para karyawan untuk membantu mereka dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dengan demikian tujuan perusahaan bisa diraih dan karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dan lingkungan kerjanya yang mendukung. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rizky (2021), mengatakan bahwa Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan tergolong sangat positif. Hal ini disokong oleh pengamatan peneliti yang mencatat bahwa interaksi antar karyawan dan hubungan dengan atasan berjalan lancar. Ketika peneliti hendak mengambil angket yang telah diisi oleh para karyawan,

kerjasama yang baik terlihat ketika mereka bersama-sama mencari dan mengumpulkan angket-angket tersebut.

#### 6. Konflik

Peneliti menemukan informasi mengenai konflik yang berada di instansi. Berdasarkan tujuh narasumber lima mengatakan bahwa konflik sudah biasa terjadi konflik, dimana para bawahan biasa selisih paham dalam hal menyelesaikan tugas, perkara suhu AC, dan ribut saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendra (2018), mengatakan bahwa berdasarkan analisis tersebut, kesimpulannya adalah bahwa variabel konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara tingkat konflik di tempat kerja dan kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Subechi (2015) menarik kesimpulan dari penelitiannya adalah ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

#### 7. Arahan, dukungan dan bimbingan

Peneliti menemukan informasi mengenai arahan, dukungan dan bimbingan yang berada di instansi. Berdasarkan tujuh narasumber mengatakan bahwa atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada para pegawainya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Desi (2021) yang mengatakan didalam penelitiannya yaitu temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan dari rekan kerja dan motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Bagian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa.

#### 8. Adil

Peneliti menemukan informasi mengenai atasan yang bersikap adil kepada para bawahan yang berada di instansi. Berdasarkan tujuh narasumber semua mengatakan bahwa bersikap adil ke para bawahannya tanpa pandang bulu atau tanpa pandang gender. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusti (2016) dimana didalam penelitiannya mengatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusa Trans Bali. Oleh karena itu, semakin pemimpin berlaku adil terhadap karyawan di dalam organisasinya maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Adi (2019) mengatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 9. Upaya menjaga lingkungan kerja

Peneliti menemukan informasi mengenai upaya atasan menjaga lingkungan kerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, dimana atasan berusaha menjaga lingkungan kerja yang kondusif seperti mendekatkan dirinya kepada para bawahan tanpa adanya dinding penghalang antara satu sama lain dengan cara mengajak para bawahan makan bersama, mengajak bercanda, ikut kumpul bersama para bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang ditemukan dalam penelitian yang telah dilaksanakan oleh Rosmawati (2016) dari hasil penelitiannya yaitu Lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada instansi dirasakan baik atau nyaman. Lingkungan kerja yang dirasakan



karyawan baik fisik atau pun non fisik sudah cukup membuat karyawan merasa nyaman.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dilansir dari temuan dan diskusi yang terkait dengan kondisi kerja, penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar sangat kondusif dimana para pegawai di dalamnya merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan tugas yang diberikan, selain itu minim konflik yang terjadi antara sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Lingkungan Kerja di instansi, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja, diperlukan usaha untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Memperbaiki hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan, memberikan dukungan yang berkelanjutan dalam konteks kerja. Sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif yang berperan penting dalam menjaga semangat dan produktivitas pegawai.
2. Untuk peneliti di masa mendatang, diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan juga bisa memperluas objek penelitian dalam lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aidil Amin Effendy, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)". (Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang).
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan pendidikan islam*, Vol.04 No. 01.
- Anggito, A. &. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jejak Publisher.
- Darmadi. (2022). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *jurnal ilmiah manajemen forkamma*, 3(3), 240-247.
- Edy, s. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana prenada media gruop.
- Firmansyah, A. (2018). *pengantar manajemen. edisi ke-1*. yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, m. s. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: bumi aksara.
- J.Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.
- Latifah, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut) . *Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi*.
- Lestary, L. &. (2017). Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi,. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*, 97.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nabella, S. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 (1), 30-38.
- Nawawi, H. (2011). manajemen sumber daya manusia: untuk bisnis yang kmpetitif. *skripsi*, 42.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, R. (2021, oktber 19). *BAPENDA Kota Makassar*. Retrieved from Prezi: <https://prezi.com/p/khoxzabjvegmbapenda-kota-makassar/>
- Rosmawati. (2016). skripsi. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT*.

- Sari, D. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkm Bandung. *Bisnis Dan IPTEK*, 13(1), 31-44.
- Sedarmayanti, N. (2009). *Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Solihin, I. (2013). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK . *Doctoral disssertation, Prodi Manajemen*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik penyusunan instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## BIODATA PENELITI

### Identitas Diri

Nama : Widiyanti Ahyuliani  
Tempat, Tanggal Lahir : Pare-Pare 20 juli 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : BTN Nusa Idaman blok c2/7  
Telp/Hp : 08981686496  
Alamat Email : [ahyulianiwidi20@gmail.com](mailto:ahyulianiwidi20@gmail.com)



### Riwayat Pendidikan

- TK Ujung Pandang
- SD Negri 30 Maros
- SMP Negeri 1 Maros
- SMA Negri 04 Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya,

Makassar, September 2023

Widiyanti Ahyuliani

Nama : Indirwan Dermasair

Jenis Kelamin : laki-laki

Umur : 30 tahun

Jabatan : Kepala Bidang PBB

1

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah temperatur yang ada di instansi sesuai dengan kebutuhan kerja anda?	Yahh alhamdulillah sampai saat ini oke oke sajalah sesuai dengan kebutuhan
2	Bagaimana dengan kebersihan yang ada dilingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman saat bekerja?	Kalau soal kebersihan pasti merasa nyaman karna memang kami memperhatikan kebersihan dengan mempekerjakan beberapa pihak ketiga yang tiap hari melakukan pekerjaan yang terkait dengan membersihkan berkas-berkas yang sudah tidak terpakai
3	Bagaimana dengan kebisingan yang ada di instansi, apakah anda terganggu dalam bekerja?	Betul kalau kebisingan sangat terganggu karena posisi kantorkan berada ditengah-tengah pemungkiman warga sehingga memang kadang-kadang eeee ada kegiatan-kegiatan warga yang cukup membuat kebisingan-kebisingan

		yahh secara pribadi pasti sangat mengganggu saat melakukan pekerjaan
4	Bagaimana dengan sistem keamanan yang ada di instansi apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan?	Kalau sistem keamanan yang pertama kami punya satpam yaa pasti ditaumi tugasnya satpam bagaimana yang kedua untuk akses kesini kami mempunyai finger yahh pintu finger sehingga tidak sembarangan orang yang bisa masuk ke dalam kantor jadi yahh insya allah aman-aman saja
5	Bagaimana hubungan anda dengan dengan atasan atau rekan kerja?	Yaa sampai saat ini alhamdulillah hubungan antara rekan kerja ataupun atasan masih terjaga dengan baik, terutama dengan rekan kerja
6	Apakah anda pernah terlibat konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja anda?	Kalau konflik itu wajar kan Namanya dinamika pekerjaan tapi konflik itu harus diselesaikan dengan cara bermusyawarah atau berdiskusi sehingga memperlihatkan atau menghasilkan keputusan yang awalnya tidak



		sepaham menjadi sepaham
7	Apakah atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada anda?	Keknya ini pertanyaan lebih cocok saya jawab dari sudut atasan saja, jadi saya selalu memberikan arahan atau dukungan kepada para bawahan saya dan saya selalu memberikan bimbingan kepada para pegawai yang masih kurang paham mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan
8	Apakah atasan berlaku adil kepada anda?	Sama kek pertanyaan sebelumnya keknya lebih enak kalau saya jawab dari sudut pandang atasan, insya allah saya akan selalu mencoba bersikap adil kepada para bawahan saya mulai dari pekerjaan dan lain-lain
9	Bagaimana upaya atasan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?	Upayanya yang pertama adalah memastikan bahwa tugas terbagi dengan rata yang kedua tidak mengspesialkan salah satu pegawai yang ketiga memberikan hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan pekerjaannya



Nama : Ernawati  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Umur : 40 tahun  
 Jabatan : Staff Bidang PBB

2

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah temperatur yang ada di instansi sesuai dengan kebutuhan kerja anda?	Kalau masalah temperatur disini bisa dibilang bagus lah karna dingin dan tidak mengganggu kalau lagi bekerja
2	Bagaimana dengan kebersihan yang ada di lingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman saat bekerja?	Hmmm soal kebersihan adaji kek OB lah yang dipekerjakan disini dan masalah nyaman hmm selama ini merasa nyamanji saya rasa
3	Bagaimana dengan kebisingan yang ada di instansi, apakah anda terganggu dalam bekerja?	Soal kebisingan di hmmm yaa cukup terganggu iaa apa lagi kalau macet di depan kantor pasti terdengarki suara kendaraan dari luar masuk ke dalam kantor
4	Bagaimana dengan sistem keamanan yang ada di instansi apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan?	Kalau soal keamanan dikantor kami memiliki satpam yang biasa menjaga di depan kantor dan kami juga memiliki

		kamera cctv jadi insya allah aman
5	Bagaimana hubungan anda dengan dengan atasan atau rekan kerja?	Yaa sampai saat ini alhamdulillah hubungan antara rekan kerja ataupun atasan masih terjaga dengan baik, terutama dengan rekan kerja kami sering bercanda gurau untuk membuat suasana didalam ruangan ini menjadi lebih cair agar nyaman bekerja
6	Apakah anda pernah terlibat konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja anda?	Hmm konflik di kalau soal konflik disini alhamdulillah sampai saat ini aman-aman saja kalau menurut saya pribadi nah
7	Apakah atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada anda?	Iyaa atasan saya selalu memberikan arahan kepada saya apa lagi soal dukungan pasti na dukungji setiap pekerjaan yang saya lakukan
8	Apakah atasan berlaku adil kepada anda?	Hmmm adil iyaa atasan saya selalu bahkan berusaha bersikap adil ke setiap bawahannya
9	Bagaimana upaya atasan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?	Kalau menurut saya pribadi nah atasan saya selalu berusaha menjaga suasana ruangan kek kalau tegang suasana di

		ruangan atasan berusaha kasih cair suasana hmm begitu juga sebaliknya kalau terlalu banyak bercanda
--	--	---

Nama : Fahri  
 Jenis Kelamin : laki-laki  
 Umur : 28 Tahun  
 Jabatan : Laskar Pelangi

3

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah temperatur yang ada di instansi sesuai dengan kebutuhan kerja anda?	Temperatur di berarti soal suhu ruangan hmmm selama saya kerja disini bagusji suhu ruangnya stabil lah karna di ruangan ini pakai AC ji toh kecuali iaa rusakki AC baru kek nda nyamanki bekerja hehehehe
2	Bagaimana dengan kebersihan yang ada di lingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman saat bekerja?	Kalau soal kebersihan disini amanji karna bersihji selain cleaning service yang membersihkan kami juga para pegawai ikut serta menjaga kebersihan yang ada di ruangan ini
3	Bagaimana dengan kebisingan yang ada di instansi, apakah anda terganggu dalam bekerja?	Alhamdulillah tidak tergangguja saat bekerja dengan suara bising yang ada
4	Bagaimana dengan sistem keamanan yang ada di instansi apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan?	Yaa selama ini hmm merasa amanja saat bekerja karna karna ada satpam yang

		menjalankan SOP dengan baik
5	Bagaimana hubungan anda dengan dengan atasan atau rekan kerja?	Hubungan apa ini? Hahahaha yaa alhamdulillah sampai saat ini baik hubungan antar atasan dan rekan kerja terjalin dengan baik
6	Apakah anda pernah terlibat konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja anda?	Hal yang wajarji itu kalau konflik namanya juga manusia tapi harus cepat diselesaikan agar tidak merembes ke pekerjaan
7	Apakah atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada anda?	Iyaa atasan saya memberikan saya arahan contohnya ketika mau menjalankan tugas atasan pasti selalu melakukan briefing dulu sebelum turun kelapangan
8	Apakah atasan berlaku adil kepada anda?	Iyaa atasan berlaku adil kek contohnya kalau ada pegawai yang cekcok atasan saya tidak memihak dalam menyelesaikan masalah tersebut
9	Bagaimana upaya atasan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?	Upayanya itu kek kalau ada tugas atau pekerjaan pasti na bagi rata semua itu tugas ke semua pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing





Nama : Fadillah Febrianty

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 29 tahun

Jabatan : Staff Bidang PBB

4

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah temperatur yang ada di instansi sesuai dengan kebutuhan kerja anda?	Iyee temperatur yang ada di kantor ini khususnya di ruangan ini sesuai dengan kebutuhan saya
2	Bagaimana dengan kebersihan yang ada di lingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman saat bekerja?	Hmm iye merasa nyaman selama bekerja di sini karena kebersihan yang ada di sini sangat terjaga
3	Bagaimana dengan kebisingan yang ada di instansi, apakah anda terganggu dalam bekerja?	Cukup terganggu karena biasa anak-anak kalau cerita deh besar sekali suaranya mauki tegur juga tapi nda enakki jangan sampai tersinggung
4	Bagaimana dengan sistem keamanan yang ada di instansi apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan?	Iyee merasa aman dan nyaman selama bekerja di sini karena satpam yang ada di depan kantor sangat ketat menjalankan tugasnya
5	Bagaimana hubungan anda dengan atasan atau rekan kerja?	Yaahh sampai saat ini terjaga dengan baiklah hubungan antara atasan

		<p>apalagi dengan rekan kerja karna kalau tidak terjaga hubungan satu sama lain pasti pekerjaan susahlah dikerjakan karna tidak ada komunikasi yang terjalin pastinya</p>
6	<p>Apakah anda pernah terlibat konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja anda?</p>	<p>Yaa kalau konflik pasti pernahlah tapi kembali lagi ke diri kita masing-masing sampai kapan konflik itu ada</p>
7	<p>Apakah atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada anda?</p>	<p>Pastilah atasan selalu berikan dukungan atau bimbingan kepada saya ehh bukan cuman saya tapi teman-teman yang lain juga apa lagi kalau ada yang kek kesusahan menyelesaikan pekerjaannya pasti atasan bantu untuk menyelesaikan entah dengan atasan langsung yang turun tangan atau minta tolong ke rekan kerja yang lain</p>
8	<p>Apakah atasan berlaku adil kepada anda?</p>	<p>Iyaa menurut saya cukup adil lah dalam hal pembagian tugas dan lain-lainnya</p>
9	<p>Bagaimana upaya atasan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?</p>	<p>Hmmm upaya dii ehhh upayanya itu biasa atasan mengajak kita</p>

		makan bareng untuk menjaga hubungan yang ada di dalam kantor ini
--	--	--

Nama : David Junior  
Jenis Kelamin : laki-laki  
Umur : 30 tahun  
Jabatan : ASN non Jabatan

5

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah temperatur yang ada di instansi sesuai dengan kebutuhan kerja anda?	Suhu yang ada di dalam ruangan ini menurut saya biasa kek dingin sekali jadi biasa tidak fokuska ketika bekerja dan tidak enakka juga untuk kasih turun suhu ruangan jangan sampai ada pegawai lain yang terganggu
2	Bagaimana dengan kebersihan yang ada dilingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman saat bekerja?	sampai saat ini kebersihan yang ada didalam kantor ini sangat diperhatikan karna kalau keadaan kantor yang tidak bersih pasti yang ada di kantor ini kurang nyaman menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
3	Bagaimana dengan kebisingan yang ada di instansi, apakah anda terganggu dalam bekerja?	Menurutku tidak tergangguja selama ini dengan kebisingan yang ada karna saya biasa putar musik didalam ruangan jadi tidak

		tembusji suara yang ada diluar ruangan
4	Bagaimana dengan sistem keamanan yang ada di instansi apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan?	Seperti yang dikatakan oleh teman-teman yang lain satpam yang terdapat dikantor ini bagus sehingga saya merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan
5	Bagaimana hubungan anda dengan dengan atasan atau rekan kerja?	Puji tuhan selama ini baik-baik saja
6	Apakah anda pernah terlibat konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja anda?	Menurut pribadi saya minim konflik yang ada disini kalau ada masalah suhu AC ji
7	Apakah atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada anda?	Iyaa atasan saya selalu memberikan arahan kepada para bawahannya
8	Apakah atasan berlaku adil kepada anda?	Hmm iyaa atasan saya bersikap adil kepada saya dan teman-teman yang lain juga pasti na rasakan
9	Bagaimana upaya atasan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?	Upaya yang dilakukan oleh atasan di hmmm upayanya itu kek biasa para bawahannya diajak bercanda

Nama : Nisa Yudha

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 35 tahun

Jabatan : ASN non Jabatan

6

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah temperatur yang ada di instansi sesuai dengan kebutuhan kerja anda?	Bagus ji menurutku karena kebetulan saya juga mdk suka ka panas – panas apa lagi kalau lagi bekerja.
2	Bagaimana dengan kebersihan yang ada di lingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman saat bekerja?	Untuk sejauh ini, bagusji kebersihannya karna ada OB yang selalu bantu-bantu membersihkan ruangan tohh jadi yahh tidak lepas lagi dari OB
3	Bagaimana dengan kebisingan yang ada di instansi, apakah anda terganggu dalam bekerja?	Kebisingan yang ada diruangan ini bagaimana dii biasa ributt sekali biasa juga tidakji dan kalau masalah meganggu tidakji karna tidak enak juga kalau bekerjaki baru hening sekali kekki bagaimana dirasa dii
4	Bagaimana dengan sistem keamanan yang ada di instansi apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan?	Untuk keamanan alhamdulillah nyaman dan aman ja karna ada cctv sama satpam yang berjaga dibawah

5	Bagaimana hubungan anda dengan dengan atasan atau rekan kerja?	Beginilah baik – baik harus saling akrab biar bisa terjadi kerja sama tim dalam pekerjaan,kalau tidak baik susah kayaknya untuk melaksanakan pekerjaan dan tidak bakal nyamanki.
6	Apakah anda pernah terlibat konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja anda?	Alhamdulillah selama ini belum,mudah – mudahan tidak terjadi.
7	Apakah atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada anda?	Atasanku yah bisa dikatakan sangat baik suka memberikan arahan tanpa memandang gender,singkatnya adil lah.
8	Apakah atasan berlaku adil kepada anda?	Adil bangetki apa lagi dalam hal pembagian tugas
9	Bagaimana upaya atasan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?	Biasa ikut kalau kumpul – kumpul pegawai beraburki baik tawwa.

Nama : Muh Fateh Siddiq

Jenis Kelamin : laki-laki

Umur : 25 tahun

Jabatan : Staff Bidang Umum dan Kepegawaian

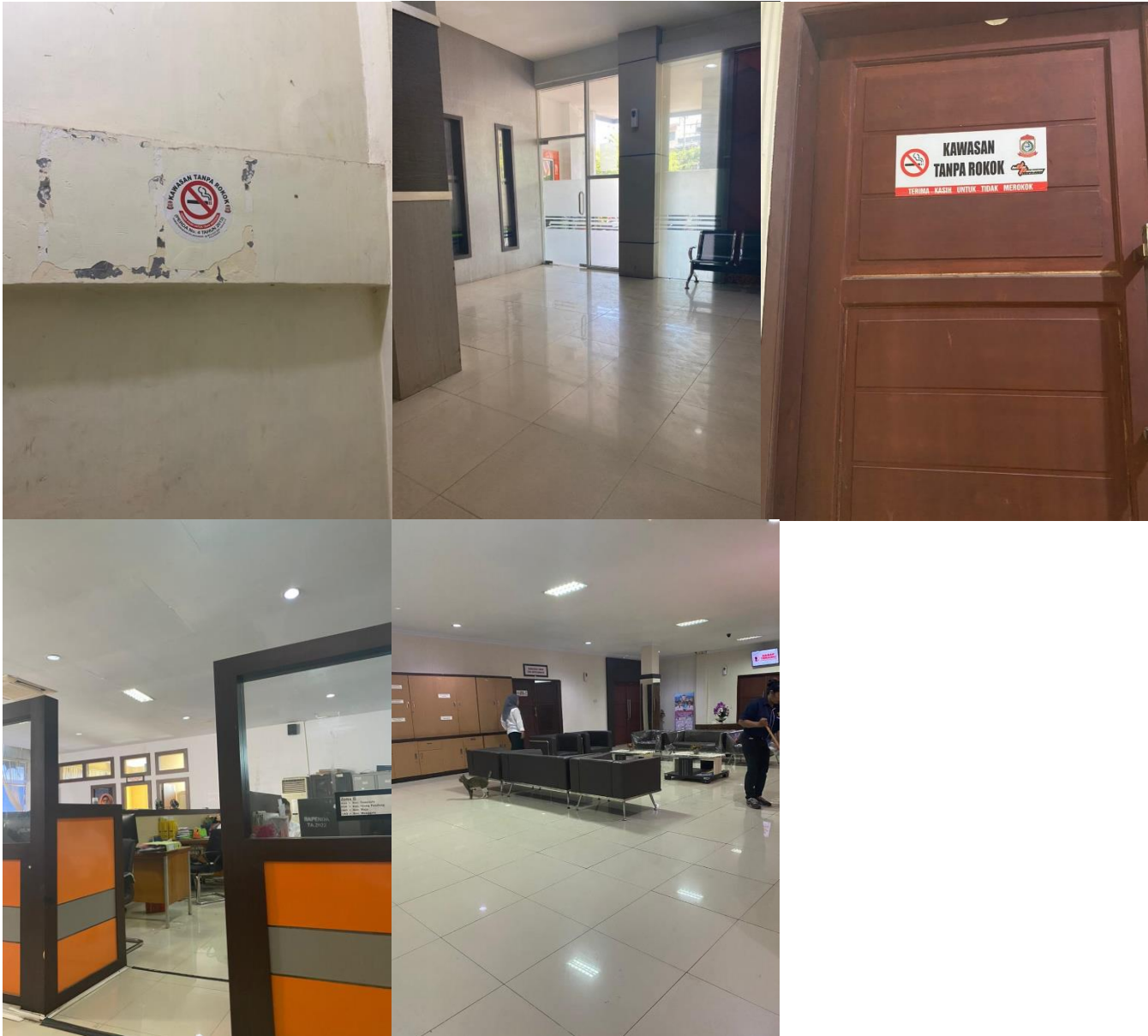
7

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah temperatur yang ada di instansi sesuai dengan kebutuhan kerja anda?	Kalau untuk saya Pribadi agak tidak suka ka kedinginan,tidak tau kenapa apa lagi kalau biasa 16 derajat.
2	Bagaimana dengan kebersihan yang ada dilingkungan kerja anda, apakah anda merasa nyaman saat bekerja?	Kalau kebersihan menurut bagusji karna ada memang cleaning service yang hampir tiap saat membersihkan
3	Bagaimana dengan kebisingan yang ada di instansi, apakah anda terganggu dalam bekerja?	Santai ja saya kalau soal kebisingan karena itu bagian dari diskusi pekerjaan,tidak bagus tongi kalau diam dan hening tempat kerja.
4	Bagaimana dengan sistem keamanan yang ada di instansi apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan pekerjaan?	Alhamdulillah amanji disini karna ada satpam yang menjaga di depan pintu sama di parkiran adaji tukang parkir yang jaga kendaraan ditempat parkir
5	Bagaimana hubungan anda dengan dengan atasan atau rekan kerja?	Baikji kalau sama teman teman disini dan juga atasan.



6	Apakah anda pernah terlibat konflik dengan atasan atau dengan rekan kerja anda?	Tidak pernah,paling ituji perkara suhu AC kalau dingin banget biasa,minta tolonga ksaih naik saja suhunya.
7	Apakah atasan selalu memberikan arahan, dukungan dan bimbingan kepada anda?	Untuk arahan bagus dan bimbingannya sangat terarah.
8	Apakah atasan berlaku adil kepada anda?	Adil karena tidak memandang gender kalau menyikapi pegawai.
9	Bagaimana upaya atasan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?	Akrab sama teman – teman pegawai lain,kalau Bahasa anak sekarang friendly lah.

## Dokumentasi



Keterangan : Kondisi Lingkungan Kerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

