

**ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI
DALAM MENUNJANG KINERJA ORGANISASI PUBLIK
(Studi pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro Lampung).
Adrian Tawai, Hendriawan Hendriawan**

ABSTRACT

The problems in this research are: (1) How is the Environmental Condition of the Organization at the Metro City Trade and Market Office. (2) What aspects support and hinder the Organizational Environment in Supporting Public Organization Performance at the Metro City Trade and Market Office.

The research method used in this research is descriptive qualitative method. The use of this method is to describe the Organizational Environment in Supporting the Performance of Public Organizations at the Metro City Trade and Market Office, to study qualitatively, how all data is obtained directly from informants in the field using interviews and document studies.

The results show that the organizational environment of the Metro City Trade and Market Office is one of the causes of success in carrying out a job, because the organizational environment can affect workers, especially the organizational environment that is psychological in nature. The organizational environment at the Metro City Trade and Market Office aims to provide maximum work comfort, so that employees in providing quality services, in the sense that if employees work and the results of the work get appreciation and recognition, then the work must be of high quality.

Supporting and inhibiting aspects in efforts to improve the organizational environment at the Metro City Education and Culture Office. These aspects can occur both internally and externally to the organization. Internal factors include elements contained in the body of the organization, namely the Metro City Trade and Market Office. Then the external factors that come from outside the Metro City Trade and Market Office, such as local governments, relevant agencies and the community. This happens because a good organizational environment has been strived for, but it has not materialized as expected because there are still employees who are not fully comfortable with the existing organizational environment, such as air circulation, noise in the workplace.

Keywords: Work Environment, Performance, Organization.

A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul

dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas karyawan semakin menurun.

Pada prinsipnya keadaan lingkungan kerja harus secara layak dan adil atas kinerja atau jasa para karyawan dari organisasinya dalam mencapai sebuah tujuan. Lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai hal yang penting bagi para karyawan dimana setiap karyawan memiliki hak atas hal tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sensitif di dalam dunia kerja karena dapat membuat para pegawai merasa puas bekerja di dalam suatu intitusi yang akan berdampak pada karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Selain pengaruh dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik adalah motivasi bagi karyawan. Motivasi sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kualitas pelayanan publik. Motivasi akan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang tinggi.

Lingkungan organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan lingkungan organisasi yang kondusif, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya tekanan, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Lingkungan organisasi adalah merupakan situasi kerja yang datang dari luar yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki lingkungan organisasi yang kondusif dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kualitas pelayanan karyawan tersebut tinggi.

Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Lingkungan kerja juga dapat dijadikan sebagai penggerak dalam meningkatkan kualitas pelayanan karyawan.

Dengan demikian bahwa, lingkungan organisasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja organisasi, untuk itu maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut, yang berjudul “Analisis Lingkungan Organisasi Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Bagaimana Kondisi Lingkungan Organisasi Pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro, (2) Aspek-aspek apa yang mendukung dan menghambat Lingkungan Organisasi Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro.

Adapun tujuan penelitian ini memiliki yaitu untuk menganalisis dan mengetahui: (1) Kondisi Lingkungan Organisasi Pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro, (2) Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat Lingkungan Organisasi Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro.

B. TINJAUAN PUSTAKA.

Untuk menganalisis lingkungan organisasi, maka digunakan konsep menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan Organisasi adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan Organisasi karyawan dipengaruhi oleh: (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, (2) Sirkulasi udara di tempat kerja, (3) Kebisingan di tempat kerja, (4) Dekorasi di tempat kerja, (5) Tata warna ditempat kerja, (6) Aroma/Bau tidak sedap di tempat kerja, (7) Keamanan di tempat kerja.

Akibat relatif rendahnya kinerja pegawai tersebut dapat mengakibatkan terlambatnya berbagai pelayanan yang diberikan oleh pihak organisasi. Tinggi rendahnya Kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kemudian untuk mengukur kinerja organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:27) yang mengemukakan empat indikator yaitu; (1) Efektivitas, (2) Otoritas dan tanggung jawab, (3) Disiplin, dan (4) Inisiatif. Dengan demikian pada dasarnya Peningkatan Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Fenomena yang digambarkan tersebut tidak sesuai dengan harapan normatif tentang kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil. Sebagaimana ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pegawai negeri sipil berkewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Secara empirik bahwa lingkungan organisasi pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro, bahwa :

1. Relatif kurangnya fasilitas kerja seperti komputer, printer yang memadai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan.
2. Belum baiknya lingkungan organisasi seperti penataan ruang kerja yang relatif kurang baik, sirkulasi udara ditempat kerja, dan kondisi warna dinding yang sudah lama belum diperbaharui serta kebisingan yang relatif tinggi pada ruang kerja, yang dapat mengganggu kinerja oerorganisasi.
3. Belum Optimalnya lingkungan organisasi, hal ini terjadi karena perhatian pimpinan terhadap staf relatif kurang dan tidak adanya reward, mengakibatkan motivasi dari pegawai yang relatif kurang hal ini terlihat adanya staf yang

sering meninggalkan ruang kerja tanpa ada alasan yang jelas, yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

4. Relatif rendahnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terkesan pegawai bekerja sesuai kebiasaan-kebiasaan rutin yang dilaksanakan, mengakibatkan lingkungan kerja jadi kaku.

C. METODOLOGI

Sesuai dengan latar belakang, masalah dan tujuan penelitian ini maka menurut peneliti yang sesuai dengan desain penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penggunaan metode ini adalah untuk mendeskripsikan Lingkungan Organisasi Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Perdagangan dan Pasar Kota Metro, mengkaji secara kualitatif.

Dengan demikian bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, pergerakan-pergerakan sosial, atau hubungan kekerabatan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh lingkungan organisasi yang baik pula, Lingkungan Organisasi merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan berehasilannya sendiri dapat bersifat positif dan dapat juga bersifat negative, apabila lingkungannya tidak kondusif.

Untuk itu maka setiap organisasi selalu berupaya agar lingkungan organisasinya baik, yang sehingga dapat memberi kenyamanan bekerja secara maksimal, sehingga pegawai dalam memberikan pelayanan dapat berkualitas,

dalam artian bahwa kalau pegawai dalam bekerja dan hasil pekerjaan tersebut mendapat penghargaan dan pengakuan, maka pekerjaannya pasti berkualitas, apalagi kalau pimpinan memberikan berbagai kesempatan untuk lebih mengembangkan sumber dayanya, sehingga pekerjaannya dapat ditingkatkan, dan meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan atau paling tidak mempertahankan kualitas kerjanya yang ada sehingga dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat sesuai perencanaan dan tujuan organisasi tersebut.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, mengemukakan bahwa: dalam upaya mewujudkan lingkungan organisasi yang baik pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, kami sebagai pimpinan selalu mengadakan pertemuan dengan pegawai untuk berdiskusi tentang kondisi organisasi dan sesuai tupoksi agar terselalu tercipta lingkungan yang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, walaupun kami sadarai bahawa lingkungan organisasi tersebut masih perlu ditingkatkan kualitasnya. (Hasil wawancara November 2018).

Dari hasil penelitian tersebut bahwa Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, dalam memimpin organisasi selalu berusaha agar lingkungan organisasi selalu kondusif. Kekuasaan dalam birokrasi dapat mengatur bawahan, sehingga sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan. Kondisi demikian ini pada akhirnya menciptakan struktur yang tidak kaku, meskipun sebelumnya perubahan melalui Kualitas pimpinan dalam memberikan pelayanan tidak diperlukan. Dengan demikian bahwa suatu pembagian kerja yang sangat terinci sering nampak bukan sebagai keharusan teknis bagi produksi yang efisien, tetapi oleh kepentingan-kepentingan yang seringkali justru tidak efisien, misalnya sebagai suatu sarana untuk mengendalikan kaum pekerja agar tetap melaksanakan tugasnya dengan baik.

Lingkungan organisasi Pemerintah, khususnya pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, dapat diukur melalui analisis manfaat. Variabel untuk mengukur kinerja

organisasi melalui pendekatan ini adalah 1) Efektivitas, (2) Otoritas dan tanggung jawab, (3) Disiplin, dan (4) Inisiatif. Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Efektivitas Organisasi

Untuk mengetahui suatu organisasi berjalan efektif atau tidak dalam pelaksanaan kegiatan maka perlu suatu pengukuran, untuk itu maka perlu perbandingan antara faktor-faktor input; berupa sumber daya organisasi untuk menghasilkan satu-satuan output berupa barang atau jasa. Dalam hal ini yang dihasilkan oleh pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD), pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, dapat berupa pelayanan birokrasi. Sedangkan sumber daya dapat berupa dana, tenaga manusia, peralatan, waktu yang digunakan untuk menghasilkan output, dari kegiatan organisasi.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, mengemukakan bahwa: Dalam pelaksanaan kegiatan operasional pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, sudah berjalan sebagaimana tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang, namun masih ada yang belum efektif karena relatif kurangnya fasilitas kerja pada kantor tersebut, sehingga pegawai belum dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. (Hasil wawancara November 2018).

Dalam mengukur kinerja organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, menunjukkan bahwa informan mempunyai pola jawaban yang hampir sama bahwa pegawai yang tersedia saat ini sudah memadai atau dengan demikian tingkat ketersediaan pegawai yang saat ini belum mencukupi, Dengan pengertian lain bahwa pegawai yang dimiliki oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, saat ini masih perlu penambahan pegawai sehingga setiap unit dapat memadai, sehingga kebutuhan dalam pekerjaan, dengan demikian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, oleh pimpinan.

2. Otoritas Dan Tanggung Jawab

Setiap pegawai pada suatu organisasi pasti mempunyai tugas pokok dan fungsinya masing-masing, namun dalam pelaksanaannya bisa saja pegawai tersebut melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan diluar tugas pokoknya. Dalam organisasi birokrasi modern pola hubungan kerja pimpinan dengan bawahan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hubungan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis dapat memungkinkan pimpinan dan bersama bawahan untuk mendayagunakan sumber daya secara optimal, dapat menciptakan koordinasi, sinkronisasi, simplikasi proses kegiatan organisasi secara efisien dan efektif. Untuk menjelaskan tentang tanggung jawab bawahan atas tugas yang dilimpahkan oleh pimpinan dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian rata-rata jawaban dari informan mengemukakan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya sudah baik.

Sesuai hasil wawancara dengan staf pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro yaitu: Setiap pegawai sudah mengetahui Tupoksinya, sehingga pegawai selalu berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, Namun karena keterbatasan fasilitas kerja serta pada lampu listrik sehingga penyelesaian pekerjaan dapat terlambat, selain itu kemampuan sumber daya manusia juga mempengaruhi kualitas dari pekerjaan. (Hasil wawancara November 2018).

Sedangkan hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan dapat dijelaskan pula oleh informan, bahwa semua pegawai/staf Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, harus tunduk dan taat segala perintah pimpinan karena pimpinan memiliki wewenang untuk memerintah, mengelola sumber daya, mengawasi atas semua tingkah laku bawahan. Keberhasilan institusi ini melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya sangat tergantung dari pimpinan. Oleh karena itu pula apabila tugas pokok dan fungsi institusi tercapai dengan efisien, efektif, dapat memuaskan pegawai maupun masyarakat maka orang yang pertama merasa sukses adalah pimpinan, karena dialah yang bertanggung jawab atas semua kegiatan dalam organisasi.

3. Disiplin

Setiap organisasi telah menetapkan peraturan terhadap pegawainya yang harus dipatuhi, dan apabila dilanggar maka mendapat sanksi sesuai jenis pelanggaran tersebut. Sehingga setiap pegawai harus patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan apabila melanggar maka pimpinan dapat menghukumnya atas dasar pelanggaran terhadap peraturan.

Sesuai hasil wawancara dengan staf pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, mengemukakan yaitu: Setiap pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, sudah mengetahui tentang kedisiplinan, baik menyangkut jadwal masuk kantor maupun jadwal pulang kantor, demikian juga menyangkut penyelesaian pekerjaan, setiap pegawai telang mengetahui penyelesaian pekerjaan, namun karena berbagai keterbatasan sehingga masih sering ada pegawai yang relatif kurang disiplin, utamanya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. (Hasil wawancara November 2018).

Pada prinsipnya bahwa penyelesaian pekerjaan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, relatif belum dilaksanakan secara optimal sesuai dengan fasilitas yang tersedia atau yang disediakan oleh pemerintah, karena kurangnya kemampuan pegawai dalam menyesuaikan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Demikian juga Sikap dan Kemampuan pegawai untuk cepat tanggap sangat dibutuhkan sebab pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, merupakan pelaksana kebijakan yang berhubungan dengan masalah proses penerimaan keuangan daerah, sehingga pegawai harus mempunyai pengalaman yang memadai dalam melaksanakan kebijakan tersebut, walaupun terkadang ada pegawai yang belum sepenuhnya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Inisiatif

Kurangnya kesadaran terhadap pentingnya pengetahuan dapat dilihat dari dua sisi, pertama ialah anggota organisasi kurang memiliki kesadaran bahwa pengetahuan merupakan kunci sukses karier dan pelaksanaan pekerjaan mereka. Kedua adalah anggota organisasi tidak menyadari bahwa pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki berharga bagi anggota organisasi lainnya, hal ini karena belum adanya organisasi yang berinisiatif membangun sumber daya manusia yang mempunyai berbagai kemampuan dibidangnya masing-masing.

Sesuai hasil wawancara dengan Staf pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, mengemukakan bahwa: Dalam pelaksanaan tugas Pokok dan Fungsi Masing-masing pegawai pada pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, sudah mengetahui kewajiban tugasnya sehingga pada umumnya mereka sudah berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, walaupun masih ada juga yang belum sepenuhnya mau berinisiatif bekerja, ada juga pegawai yang bekerja ketika disuruh baru mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya padahal setiap pegawai sudah mengetahui tugas dan kewajibannya. (Hasil wawancara November 2018).

Sesuai hasil wawancara tersebut, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah inisiatif erat hubungannya dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan aturan yang berlaku untuk suatu tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam waktu tertentu, dengan tidak lagi menilai hasil akhir dari kegiatan tersebut

Dengan demikian bahwa inisiatif sebenarnya adalah hubungan antara keinginan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan melakukan atau memberikan sesuatu yang dikehendaki berhadapan dengan apa yang sesungguhnya mampu dapat diberikan atau dilakukan menyangkut harapan, baik dalam arti kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Penilaian dan pemahaman mengenai inisiatif individu sebenarnya tidak

terlepas dari inisiatif kelompok atau unit organisasi secara keseluruhan. Sehingga terciptanya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dapat mempengaruhi efektivitas kegiatan organisasi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Lingkungan organisasi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Dinas Perdagangan Kota Metro, merupakan salah satu penyebab dalam menunjang kinerja organisasi publik. Dengan lingkungan organisasi yang baik, kondusif maka pegawai dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal-hal yang mengganggu kualitas lingkungan organisasi yaitu kebisingan ditempat kerja, hal tersebut terjadi karena letak Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Dinas Perdagangan Kota Metro, berada tidak jauh dari lingkungan pasar sehingga kebisingan suara baik dari suara manusia maupun suara kendaraan tidak dapat dihindari, namun secara umum pegawai sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang bising.
2. Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat Lingkungan organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah (UPTD) Pengelolaan Pasar Pada Dinas Perdagangan Kota Metro, berdasarkan aspek pendukung yaitu (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, (2) Sirkulasi udara di tempat kerja, (3) Kebisingan di tempat kerja, (4) Dekorasi di tempat kerja, (5) Tata warna ditempat kerja, (6) Aroma/Bau tidak sedap di tempat kerja, (7) Keamanan di tempat kerja. Kemudian Aspek penghambat yaitu (1) Relatif kurangnya fasilitas kerja seperti komputer, printer yang memadai. (2) Belum baiknya lingkungan organisasi seperti penataan ruang kerja yang relatif kurang baik, sirkulasi udara ditempat kerja, dan kondisi warna dinding yang sudah lama belum diperbaharui serta kebisingan yang relatif tinggi pada ruang kerja. (3) Belum Optimalnya lingkungan organisasi, hal ini terjadi karena perhatian pimpinan terhadap staf relatif kurang dan tidak adanya reward. (4) Relatif

rendahnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, 2011, . *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Galang Printika.
- Jacobus, 2001, , *The Principalship: New Perspective*, (Terjemahan) New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Moleong, (1995, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S., 2003., *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S.. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Purnomo, Agus., 2018. Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terpadu (Simpedu) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik (e-JKPP)*. 4(2). 1-22.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Jakarta, Gramedia.
- Samsudin (2005, *Teori dan Pardigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: PT.Tiara Wacana yogya.
- Simamora, Hendry., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2001. *Pelayanan Birokrasi dan Manajemen SDM*. Bandung, PT Refika Aditama.:
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, PT Refika Aditama.:
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Winardi., 2002. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.