BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif, dengan metode Deskriptif. Menurut Sugiyono (2015) teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan kuesioner yang dibuat, selanjutnya dibuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, dengan hasil yang diperoleh berupa hasil angka dari data kuesioner, diberikan penjelasan berupa kata-kata. Metode ini disebut dengan kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode ini digunakan dalam penelitian Lingkungan Kerja dan Capaian Kinerja Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi, dengan mendeskripsikan dan memberikan gambaran dari data yang akan di dapat dari setiap indikator variabel lingkungan kerja (fisik dan non fisik) dan variabel kinerja. Pada lingkungan kerja fisik terdapat indikator pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan K3, kebisingan, dan alat, teknologi dan fasilitas. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik terdapat indikator struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama tim, dan kelancaran komunikasi. Kemudian pada variabel kinerja terdapat indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas sumber daya, dan kemandirian.

3.2 Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas dan kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan (Nitisemito, 2019). Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan, baik secara individu maupun kelompok, serta mencakup tempat dan cara kerja yang mempengaruhi aktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja di Sentra Abiyoso Cimahi dibagi menjadi lingkungan kerja fisik

dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik diklasifikasikan ke dalam dua kategori. Kategori pertama yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di sekitarnya, seperti meja, kursi, dan perlengkapan kerja lainnya, sedangkan kategori kedua yaitu lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Indikator-indikator ini meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan K3, kebisingan, dan alat, teknologi dan fasilitas. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik meliputi segala kondisi yang muncul terkait dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2021). Indikator- indikator ini mencakup struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama tim, dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2017).

2. Kinerja: Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Dalam penelitian ini, kinerja diukur melalui beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas sumber daya, dan kemandirian. Kualitas kerja dinilai dari seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai, semakin tinggi jumlah yang dicapai dalam periode waktu tertentu, semakin baik kinerja karyawan. Ketepatan waktu mengacu pada seberapa cepat tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Efektivitas berhubungan dengan bagaimana sumber daya, seperti tenaga kerja, teknologi, modal, dan bahan baku, dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan hasil kerja. Kemandirian menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya tanpa memerlukan supervisi atau bantuan dari orang lain. Semua indikator ini bersama-sama memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi.

3. Sumber Daya Manusia: Sumber daya manusia mencakup potensi seperti kemampuan berkomunikasi, berpikir, bertindak, dan bermoral yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Sedarmayanti, 2017). Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai dan staf di Sentra Abiyoso Cimahi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan, pengelolaan operasional, serta pencapaian target dan tujuan sentra, termasuk berbagai peran dan jabatan yang ada seperti kepala sub bagian tata usaha, pekerja sosial, dan infrastruktur vokasional.
4. Sentra Abiyoso Cimahi: Sentra Abiyoso Cimahi adalah Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia yang bertugas melaksanakan asistensi rehabilitasi sosial dan menyelenggarakan layanan multifungsi. Sentra Abiyoso Cimahi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yang menjadi objek studi mengenai lingkungan kerja dan capaian kinerja sumber daya manusia.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua jenis sumber data yang digunakan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian melalui metode pengumpulan data yang dirancang khusus untuk keperluan penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini mencakup informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber daya manusia (SDM) di Sentra Abiyoso Cimahi. Beberapa metode pengumpulan data primer yang akan digunakan antara lain:

1) Kuesioner

Kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data dari SDM di Sentra Abiyoso Cimahi terkait dengan kondisi lingkungan kerja fisik

dan non-fisik, interaksi sosial, budaya organisasi, serta pelatihan berkala. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur aspek-aspek yang diteliti, seperti kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, dan kinerja SDM. Teori yang berkaitan dengan penggunaan kuesioner dalam penelitian ini adalah Teori Pengukuran Kinerja Berbasis Hasil (*Outcome-Based Performance Measurement*) dan Teori Harapan (Expectancy Theory). Teori Pengukuran Kinerja Berbasis Hasil menekankan pentingnya mengukur hasil nyata dari kinerja individu, sementara Teori Harapan menyoroti bahwa karyawan termotivasi ketika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan penghargaan yang diinginkan.

2) Observasi

Observasi langsung di lingkungan kerja Sentra Abiyoso Cimahi akan dilakukan untuk mengamati kondisi fisik dan interaksi sosial antar SDM. Observasi akan mencatat aspek-aspek seperti fasilitas kerja, perilaku kerja, dan dinamika kelompok yang relevan dengan penelitian. Teori yang berkaitan dengan penggunaan observasi dalam penelitian ini adalah Teori Lingkungan Kerja (*Work Environment Theory*) dan Teori Dinamika Kelompok (*Group Dynamics Theory*). Teori Lingkungan Kerja menekankan pentingnya kondisi fisik dan non-fisik dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara Teori Dinamika Kelompok menggambarkan bagaimana interaksi sosial dan dinamika kelompok mempengaruhi kinerja individu dan kelompok.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang memberikan informasi kepada pengumpul data secara tidak langsung, misalnya dokumen atau data yang dapat diakses oleh publik (Sugiyono, 2017). Data sekunder dalam penelitian ini mencakup:

1) Literatur dan Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan lingkungan kerja, kinerja SDM, dan pelatihan berkala akan digunakan sebagai referensi

untuk memperkuat landasan teori dan kerangka konsep penelitian. Artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian akan menjadi sumber utama literatur yang digunakan.

2) Dokumen dan Laporan Internal

Dokumen dan laporan internal dari Sentra Abiyoso Cimahi, seperti laporan kinerja, laporan pelatihan, dan kebijakan organisasi, akan digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan topik penelitian. Data ini akan memberikan gambaran tentang kondisi aktual di Sentra Abiyoso Cimahi dan mendukung analisis data primer.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran angket/kuesioner lapangan. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data terkait dengan lingkungan kerja dan capaian kinerja. Ada beberapa aspek yang perlu dilihat dan diukur menggunakan kuesioner atau angket yaitu aspek bangunan tempat kerja, aspek peralatan kerja, aspek fasilitas yang mendukung, aspek perhatian dan dukungan pimpinan, aspek kerja sama antar kelompok, dan aspek kelancaran komunikasi.

Menurut Sugiyono (2022), kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pernyataan tertulis kepada responden. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan angket semi informal. Angket semi-informal adalah salah satu jenis kuesioner yang menggabungkan pertanyaan terbuka dan tertutup yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan luas dari responden. Pertanyaan tertutup dalam kuesioner memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya, seperti pilihan ganda, skala Likert, atau ya/tidak, sedangkan pertanyaan terbuka memungkinkan responden memberikan jawaban dalam bentuk kalimat bebas.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai ASN di Sentra Abiyoso Cimahi, yang berjumlah 55 orang. Pegawai ASN dipilih karena memiliki status kepegawaian, beban kerja, dan mekanisme evaluasi kinerja yang seragam di bawah regulasi Kementerian Sosial, sehingga data yang diperoleh lebih valid dan representatif untuk mengukur hubungan antara lingkungan kerja dan capaian kinerja SDM.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel harus sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya (Sugiyono, 2022).

Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode total sampling, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022) bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Metode ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian tanpa perlu melakukan pemilihan sampel secara acak. Dalam penelitian ini, jumlah populasi pekerja sosial di Sentra Abiyoso Cimahi adalah 55 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga 55 orang. Dengan menggunakan total sampling, penelitian ini dapat memperoleh data yang lebih akurat dan representatif karena seluruh populasi terlibat dalam pengumpulan data.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur atau instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu harus diuji validitasnya (keterhandalannya) dan reliabilitasnya (keajegannya) sebelum digunakan. Validitas (keterhandalan) alat ukur penelitian berhubungan dengan persoalan apakah alat ukur yang akan digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Sedangkan reliabilitas alat ukur penelitian adalah mempersoalkan apakah hasil pengukuran tersebut ajeg, artinya dapat memberikan hasil yang tetap selama variabel yang diukur tidak berubah.

3.5.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dianggap valid apabila setiap pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengukur aspek yang ingin diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner, benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti secara akurat dan konsisten.

Menurut Sugiyono (2022), uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r tabel maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2) Jika nilai r hitung lebih kecil (<) dari nilai r tabel maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Peneliti telah melakukan uji validitas terhadap kuesioner yang telah disusun, yang terdiri dari 73 butir pernyataan item lingkungan kerja dan 27 butir pernyataan item kinerja. Uji coba ini dilakukan kepada 15 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan responden namun di lokasi sentra

yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas empiris dengan teknik korelasi Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*) untuk menilai sejauh mana setiap item dalam kuesioner berkorelasi dengan total skor responden. Metode ini dipilih karena memberikan hasil yang kuantitatif dan objektif, serta sesuai dengan desain penelitian yang menggunakan total sampling dengan populasi 55 pekerja sosial di Sentra Abiyoso Cimahi.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y pada 15 Responden

Variabel	**Item**	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
Lingkungan Kerja (Fisik dan Non Fisik)	X1.1	0.681	0.514	Valid
	X1.2	0.779	0.514	Valid
	X1.3	0.910	0.514	Valid
	X1.4	0.509	0.514	Tidak Valid
	X1.5	0.684	0.514	Valid
	X1.6	0. 841	0.514	Valid
	X1.7	0. 357	0.514	Tidak Valid
	X1.8	0.842	0.514	Valid
	X1.9	0.768	0.514	Valid
	X1.10	0.689	0.514	Valid
	X1.11	0.740	0.514	Valid
	X1.12	0.818	0.514	Valid
	X1.13	0.385	0.514	Tidak Valid
	X1.14	0.883	0.514	Valid
	X1.15	0.882	0.514	Valid
	X1.16	0.842	0.514	Valid
	X1.17	0.691	0.514	Valid
	X1.18	0.796	0.514	Valid
	X1.19	0.367	0.514	Tidak Valid
	X1.20	0.701	0.514	Valid
	X1.21	0.801	0.514	Valid
	X1.22	0.294	0.514	Tidak Valid
	X1.23	0.768	0.514	Valid
	X1.24	0.541	0.514	Valid
	X1.25	0.576	0.514	Valid
	X1.26	0.684	0.514	Valid
	X1.27	0.842	0.514	Valid

	X1.28	0.597	0.514	Valid
	X1.29	0.740	0.514	Valid
	X1.30	0.635	0.514	Valid
	X1.31	0.681	0.514	Valid
	X1.32	0.779	0.514	Valid
	X1.33	0.577	0.514	Valid
	X1.34	0.684	0.514	Valid
	X1.35	0.509	0.514	Tidak Valid
	X1.36	0.315	0.514	Tidak Valid
	X1.37	0.841	0.514	Valid
	X1.38	0.415	0.514	Tidak Valid
	X1.39	0.004	0.514	Tidak Valid
	X1.40	0.689	0.514	Valid
	X1.41	0.595	0.514	Valid
	X1.42	0.597	0.514	Valid
	X1.43	0.584	0.514	Valid
	X1.44	0.570	0.514	Valid
	X1.45	0.560	0.514	Valid
	X1.46	0.787	0.514	Valid
	X1.47	0.691	0.514	Valid
	X1.48	0.796	0.514	Valid
	X1.49	0.818	0.514	Valid
	X1.50	0.266	0.514	Tidak Valid
	X1.51	0.858	0.514	Valid
	X1.52	0.801	0.514	Valid
	X1.53	0.754	0.514	Valid
	X1.54	0.367	0.514	Tidak Valid
	X1.55	0.576	0.514	Valid
	X1.56	0.776	0.514	Valid
	X1.57	0.753	0.514	Valid
	X1.58	0.692	0.514	Valid
	X1.59	0.696	0.514	Valid
	X1.60	0.635	0.514	Valid
	X1.61	0.681	0.514	Valid
	X1.62	0.779	0.514	Valid
	X1.63	0.888	0.514	Valid
	X1.64	0.018	0.514	Tidak Valid

	X1.65	0.627	0.514	Valid
	X1.66	0.577	0.514	Valid
	X1.67	0.841	0.514	Valid
	X1.68	0.190	0.514	Tidak Valid
	X1.69	0.768	0.514	Valid
	X1.70	0.544	0.514	Valid
	X1.71	0.595	0.514	Valid
	X1.72	0.202	0.514	Tidak Valid
	X1.73	0.190	0.514	Tidak Valid
Kinerja	Y1.1	0.897	0.514	Valid
	Y1.2	0.673	0.514	Valid
	Y1.3	0.678	0.514	Valid
	Y1.4	0. 367	0.514	Tidak Valid
	Y1.5	0.430	0.514	Tidak Valid
	Y1.6	0.709	0.514	Valid
	Y1.7	0.596	0.514	Valid
	Y1.8	0.648	0.514	Valid
	Y1.9	0.603	0.514	Valid
	Y1.10	0.565	0.514	Valid
	Y1.11	0.259	0.514	Tidak Valid
	Y1.12	0.584	0.514	Valid
	Y1.13	0.845	0.514	Valid
	Y1.14	0.705	0.514	Valid
	Y1.15	0.818	0.514	Valid
	Y1.16	0. 541	0.514	Valid
	Y1.17	0. 486	0.514	Tidak Valid
	Y1.18	0.797	0.514	Valid
	Y1.19	0.677	0.514	Valid
	Y1.20	0.573	0.514	Valid
	Y1.21	0.637	0.514	Valid
	Y1.22	0.818	0.514	Valid
	Y1.23	0.172	0.514	Tidak Valid
	Y1.24	0.683	0.514	Valid
	Y1.25	0.559	0.514	Valid
	Y1.26	0.841	0.514	Valid
	Y1.27	0.724	0.514	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.1, uji validitas telah dilakukan terhadap 100 butir pernyataan item lingkungan kerja dan kinerja dengan menggunakan data dari 15 responden sebagai sampel awal. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Dalam uji validitas ini, peneliti memperhatikan *output* pada tabel *Correlations* dari hasil analisis menggunakan SPSS. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Karena jumlah responden adalah 15 orang, maka derajat kebebasan (df) = 15 - 2 = 13. Berdasarkan tabel nilai r *Product Moment* untuk df = 13, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,5140. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* di *output* SPSS. Dari hasil uji tersebut, diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dari 100 butir pernyataan, 80 item dinyatakan valid dan 20 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, semua item yang valid layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian dan item-item yang tidak valid akan dibuang dalam penelitian ini.

3.5.2 Reliabilitas Alat Ukur

Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi dan kestabilan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti secara berulang. Menurut Sugiyono (2022), sebuah alat ukur dikatakan reliabel jika hasil pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berbeda terhadap objek yang sama tetap memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang akurat dan tidak berubah secara signifikan ketika digunakan dalam kondisi yang sama.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan dalam mengukur lingkungan kerja fisik dan non-fisik serta

kinerja pegawai sosial di Sentra Abiyoso Cimahi. Dengan kata lain, reliabilitas memastikan bahwa jawaban dari responden tetap konsisten dan tidak berubah secara ekstrem ketika diuji berulang kali dalam situasi yang serupa. Dalam penelitian ini, metode *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai teknik uji reliabilitas.

Nilai **Cronbach's Alpha** memiliki interpretasi sebagai berikut:

- **$\alpha \geq 0.90$** → Sangat reliabel (*excellent*)
- **$0.80 \leq \alpha < 0.90$** → Reliabel tinggi (*good*)
- **$0.70 \leq \alpha < 0.80$** → Reliabel cukup (*acceptable*)
- **$0.60 \leq \alpha < 0.70$** → Reliabel rendah (*questionable*)
- **$\alpha < 0.60$** → Tidak reliabel (*poor*)

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics			
Variabel	**Cronbach's Alpha**	**N**	**Keterangan**
Lingkungan Kerja	0,982	58	Reliabel
Kinerja	0,947	22	Reliabel

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha, dengan jumlah sampel 15 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas > 0,60, yaitu sebesar 0,941. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji coba penelitian variabel X dan Y dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk mengolah data berbentuk angka atau bilangan dengan tujuan mendapatkan hasil yang objektif berdasarkan perhitungan statistik. Data tersebut dikonversikan ke dalam bentuk kuantitatif dengan memberikan skor pada setiap jawaban responden sesuai dengan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1
2. Tidak setuju (TS) diberikan skor 2
3. Kurang setuju (KS) diberikan skor 3

4. Setuju (S) diberikan skor 4
5. Sangat setuju (SS) diberikan skor 5. (Sugiyono, 2022).

Teknik Analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik, dalam penelitian ini statistik yang digunakan yaitu statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022).

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala Likert. Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono (2022) adalah "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Proses analisis data dilaksanakan dengan menganalisa data yang diperoleh pada tahapan pengumpulan data secara rinci. Data yang diolah berbentuk angka yang didapatkan dari jawaban responden saat mengisi kuisioner penelitian. Responden mengisi sebuah Instrumen yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan aspek efektivitas, jawaban responden akan menjadi skor. penyajian data statistik deskriptif dilakukan dengan menghitung frekuensi, persentase, mean dan standar deviasi.

Untuk memberikan interpretasi yang bermakna terhadap nilai mean yang diperoleh, maka digunakan kategorisasi tingkat penilaian sebagai berikut:

1. Mean 1,00 – 1,99 = Sangat Rendah
2. Mean 2,00 – 2,99 = Rendah
3. Mean 3,00 – 3,99 = Sedang
4. Mean 4,00 – 5,00 = Baik

Kategorisasi tersebut disusun berdasarkan prinsip evaluasi kuantitatif yang umum digunakan dalam penelitian sosial, dan merujuk pada pedoman interpretasi skala Likert sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022). Dengan adanya klasifikasi ini, setiap nilai mean yang muncul dalam hasil analisis dapat diinterpretasikan secara jelas. Misalnya, jika suatu indikator memiliki nilai mean sebesar 4,20, maka dapat disimpulkan bahwa indikator

tersebut berada dalam kategori "baik," yang berarti bahwa mayoritas responden menyatakan persetujuan tinggi terhadap pernyataan yang diberikan.

Penetapan kategori ini juga bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami tingkat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, serta menjadi dasar dalam menyusun rekomendasi praktis yang relevan dengan kondisi empiris di lapangan.

3.7 Uji Asumsi Dasar

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test melalui aplikasi SPSS versi 22. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05, maka H_0 diterima (data berdistribusi normal). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) < 0,05, maka H_0 ditolak (data tidak berdistribusi normal).

3.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja) membentuk pola hubungan yang linear secara signifikan. Linearitas merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi, karena model regresi yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel-variabelnya (Sugiyono, 2022). Pengujian linearitas dilakukan dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk linear.

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear.

Jika nilai Signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima, artinya hubungan antara variabel bersifat linear. Sebaliknya, jika nilai Signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya hubungan antara variabel tidak linear.

3.8 Uji Hipotesis (Uji Korelasi Pearson)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik berupa Uji Korelasi Pearson (*Product Moment*), yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan signifikan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

Ha : Terdapat hubungan signifikan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

Uji Korelasi Pearson dipilih karena data penelitian memenuhi asumsi-asumsi parametrik, sehingga metode ini tepat untuk menganalisis hubungan linier antar variabel. Menurut Sugiyono (2024), keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis pada Uji Korelasi Pearson ditentukan dengan membandingkan nilai p-value dan taraf galat (α): jika $p > \alpha$ maka H_0 diterima; jika $p < \alpha$ maka H_0 ditolak.

Dalam penelitian ini, taraf galat ditetapkan sebesar $\alpha = 0,05$. Jika nilai p-value > 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Sebaliknya, jika p-value < 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan signifikan positif antara kedua variabel.

Menurut Cohen (1988), interpretasi kekuatan korelasi Pearson didasarkan pada besaran nilai absolut koefisien sebagai berikut. Apabila nilai |r| berada di bawah 0,10, hubungan antara variabel dikategorikan sangat lemah atau nyaris nihil, sehingga kontribusinya dalam menjelaskan varians empiris sangat terbatas. Nilai koefisien antara 0,10 dan 0,29 menunjukkan efek kecil, yang menandakan adanya hubungan linier namun dengan pengaruh yang relatif

kecil dalam konteks prediktif. Selanjutnya, koefisien yang berkisar pada 0,30 hingga 0,49 diklasifikasikan sebagai efek sedang, menggambarkan hubungan linier yang cukup substansial untuk dipertimbangkan dalam analisis praktis. Akhirnya, koefisien sebesar 0,50 atau lebih mencerminkan efek besar, yakni korelasi yang kuat dan relevan secara empiris, di mana perubahan pada satu variabel secara konsisten diikuti oleh perubahan signifikan pada variabel lainnya (Cohen, 1988).

3.9 Jadwal dan Langkah-langkah Penelitian

Jadwal dan langkah-langkah dalam melaksanakan penelitian mengenai lingkungan kerja dan capaian kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi, dijelaskan di bawah ini:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian Tahun 2025

No	Jadwal	Bulan 2025								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Studi Literatur									
2	Penjajakan									
3	Pengajuan Judul									
4	Penyusunan Proposal									
5	Seminar Proposal									
6	Penyusunan Instrumen Penelitian									
7	Pengumpulan dan Pengolahan Data									
8	Penulisan Skripsi									
9	Sidang Skripsi									
10	Pengesahan Skripsi									

Langkah-langkah dalam kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur dan penjajakan dilakukan untuk mengetahui informasi awal terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.
2. Penjajakan dilakukan untuk memahami situasi dan kondisi awal di lapangan. Tujuan dari penjajakan ini adalah membantu peneliti dalam mengetahui dan memahami aspek-aspek yang terkait dengan fokus penelitian.
3. Pengajuan judul penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2025 untuk menentukan judul mana yang dipilih oleh tim seleksi judul dan menjadi

judul yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian.

4. Penyusunan proposal penelitian dilakukan pada bulan Januari 2025 dengan dua dosen pembimbing.
5. Seminar proposal penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2025 untuk menerima tanggapan dan saran guna menyempurnakan proposal yang telah dibuat.
6. Penyusunan instrumen penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2025, kegiatan ini akan dijadikan sebagai pedoman untuk pengumpulan data di lapangan.
7. Pengumpulan dan pengolahan data hasil dilaksanakan pada bulan Maret 2025 untuk mengevaluasi hasil penelitian setelah pengumpulan data di lapangan dan menarik kesimpulan dari temuan penelitian.
8. Penulisan laporan penelitian (penyusunan skripsi) adalah tahap di mana peneliti menyusun hasil penelitian dalam bentuk skripsi yang akan dilaksanakan
9. Sidang skripsi adalah tahap akhir dalam rangkaian jadwal penelitian. Hasil penelitian akan diajukan bersama dengan dosen pembimbing dan dosen penguji.
10. Perbaikan atau revisi laporan penelitian (skripsi) adalah tahap di mana peneliti melakukan koreksi dan penyempurnaan terhadap skripsi berdasarkan masukan dan saran dari dosen pembimbing dan penguji. Revisi ini bertujuan untuk memastikan bahwa skripsi memenuhi standar akademik dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah yang akan dilaksanakan

Sejak saat itu, BLBI berubah nama menjadi Sentra Abiyoso Cimahi, dengan mandat baru sebagai penyelenggara layanan Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI) yang bersifat multifungsi dan lintas klaster.

Sentra Abiyoso Cimahi saat ini memberikan layanan kepada berbagai kelompok Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS), seperti anak-anak rentan, lansia terlantar, perempuan rentan, korban bencana, korban kekerasan, dan kelompok rentan lainnya, setelah sebelumnya hanya melayani penyandang disabilitas netra. Sentra Abiyoso Cimahi menyelenggarakan berbagai bentuk layanan, antara lain asesmen, terapi vokasional, terapi fisik dan psikososial, layanan residensial, serta pemberdayaan ekonomi melalui program Sentra Kreasi ATENSI (SKA).

Transformasi kelembagaan ini mencerminkan komitmen Sentra Abiyoso dalam menjawab tantangan sosial yang semakin kompleks, serta memperluas jangkauan layanan rehabilitasi sosial secara inklusif dan berkelanjutan.

4.1.2 Letak Geografis

Sentra Abiyoso berlokasi di Jalan Kerkof Nomor 21, Leuwigajah, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 40532. Lokasi ini berada di kawasan strategis yang mudah dijangkau oleh masyarakat serta mendukung kegiatan layanan sosial secara komprehensif.

Sentra Abiyoso menempati dua bidang tanah milik negara seluas total 7.761 meter persegi, terdiri atas lahan di Jalan Kerkof Nomor 21 seluas 7.576 m^2 dan lahan tambahan di Jalan Kerkof No. 63 seluas 185 m^2. Dengan luas lahan yang dimiliki, Sentra ini memiliki berbagai gedung dan fasilitas penunjang seperti kantor, ruang pelatihan vokasional, asrama residensial, klinik pratama, serta sarana rekreasi dan spiritual, yang mendukung pelaksanaan layanan ATENSI secara holistik.

4.1.3 Visi, Misi, dan Maklumat Sentra Abiyoso Cimahi

1. Visi

   Terwujudnya keberfungsian sosial Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) melalui program ATENSI Sentra Abiyoso yang komprehensif.

2. Misi

   1) Pelaksanaan program ATENSI berbasis keluarga, masyarakat dan residensial.
   2) Peningkatan kualitas dan kuantitas program ATENSI yang bersifat multilayanan dan komprehensif.
   3) Pelaksanaan program ATENSI yang didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) penyelenggara yang kompeten.

3. Motto PRIMA: Profesional, Responsif, Inovatif, Maju, Amanah

   1) Profesional: Bekerja sesuai etika, aturan, dan ketentuan akademis/administratif.
   2) Responsif: Cepat tanggap terhadap keluhan, laporan, dan kebutuhan masyarakat.
   3) Inovatif: Memberikan layanan relevan dan modern, termasuk lewat media sosial.
   4) Maju: Terus berkembang dan berinovasi untuk kesejahteraan sosial.
   5) Amanah: Bertanggung jawab, menjaga kepercayaan, dan integritas dalam melayani masyarakat.

   PRIMA mencerminkan komitmen Sentra Abiyoso dalam memberikan layanan yang terbaik bagi semua pihak.

   (Arsip Sentra Abiyoso Tahun 2025)

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Sentra Abiyoso di Cimahi

Tugas dan fungsi Sentra Abiyoso di Cimahi tertuang dalam Peraturan Menteri Sosial No 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial yang menyatakan bahwa Sentra “Abiyoso” di Cimahi mempunyai

tugas melaksanakan Program Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI). Sentra "Abiyoso" di Cimahi menyelenggarakan fungsi, diantaranya:

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran
2. Pelaksanaan fasilitasi akses
3. Pelaksanaan asesmen
4. Pelaksanaan layanan Asistensi Rehabilitasi Sosial
5. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi layanan rehabilitasi sosial
6. Pelaksanaan terminasi layanan Asistensi Rehablitasi Sosial
7. Pemetaan data dan Informasi
8. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan
9. Pelaksanaan urusan tata usaha

4.1.5 Jenis Layanan

Sentra Abiyoso Cimahi merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah naungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, Kementerian Sosial Republik Indonesia, yang memiliki mandat untuk menyelenggarakan layanan rehabilitasi sosial berbasis pendekatan Asistensi Rehabilitasi Sosial (ATENSI). Sejak transformasi kelembagaan dari Balai Literasi Braille Indonesia (BLBI) menjadi Sentra Abiyoso pada tahun 2022, lembaga ini tidak lagi hanya berfokus pada penyediaan literasi Braille bagi penyandang disabilitas netra, tetapi telah berkembang menjadi institusi layanan sosial multifungsi yang melayani berbagai klaster Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS), seperti penyandang disabilitas, anak, lansia, korban bencana, perempuan rentan, dan kelompok rentan lainnya. Layanan yang diberikan oleh Sentra Abiyoso Cimahi dirancang secara komprehensif dan terintegrasi, dengan mengedepankan prinsip pemenuhan hak, pemberdayaan, dan keberlanjutan. Setiap intervensi yang dilakukan didasarkan pada hasil asesmen kebutuhan individu, keluarga, dan komunitas, serta mempertimbangkan aspek sosial, psikologis, fisik, dan ekonomi dari penerima manfaat. Pendekatan ini sejalan dengan kebijakan

nasional rehabilitasi sosial yang menekankan pentingnya intervensi berbasis klaster dan berbasis keluarga.

Dalam pelaksanaannya, Sentra Abiyoso mengembangkan berbagai bentuk layanan yang mencakup asesmen komprehensif, terapi fisik dan psikososial, pelatihan vokasional, layanan residensial, dukungan aksesibilitas, serta penguatan ekonomi melalui Sentra Kreasi ATENSI (SKA). Layanan-layanan tersebut tidak hanya bertujuan untuk memulihkan fungsi sosial penerima manfaat, tetapi juga untuk membangun kemandirian, meningkatkan kualitas hidup, dan memperkuat integrasi sosial mereka di tengah masyarakat.

Sentra Abiyoso Cimahi berkomitmen untuk menjadi pusat layanan rehabilitasi sosial yang responsif, inklusif, dan berorientasi pada hasil. Layanan yang diberikan tidak hanya bersifat kuratif, tetapi juga preventif dan promotif, sehingga mampu menjawab tantangan sosial yang semakin kompleks di era transformasi layanan sosial saat ini.

Adapun jenis layanan yang diselenggarakan Sentra Abiyoso Cimahi yaitu:

1. Layanan Asesmen Komprehensif. Sentra melaksanakan asesmen awal terhadap aspek sosial, psikologis, lingkungan, serta potensi diri penerima manfaat. Asesmen ini menjadi dasar perumusan rencana intervensi rehabilitasi sosial yang sesuai kebutuhan.
2. Layanan Terapi Fisik dan Psikososial. Sentra menyediakan layanan terapi wicara, okupasi, fisioterapi, terapi aktivitas, serta konseling individu dan kelompok. Layanan ini bertujuan mendukung pemulihan fungsi, penguatan kesehatan mental, dan peningkatan keberdayaan sosial.
3. Layanan Pelatihan Vokasional. Penerima manfaat mendapatkan pelatihan keterampilan kerja melalui program seperti menjahit, pertanian, kerajinan tangan, barbershop, sablon, dan pelatihan kuliner, guna mendukung kemandirian ekonomi.

4. Layanan Residensial. Sentra menyediakan fasilitas tempat tinggal sementara bagi penerima manfaat yang belum memiliki dukungan tempat tinggal atau berasal dari luar wilayah. Asrama residensial ini juga dilengkapi dengan pengasuhan dan pendampingan harian.
5. Layanan Dukungan Aksesibilitas dan Alat Bantu. Penerima manfaat yang memerlukan alat bantu seperti tongkat netra, kursi roda, dan alat bantu dengar dapat difasilitasi melalui layanan ini, sesuai dengan hasil asesmen dan rekomendasi tim teknis.
6. Layanan Dukungan Ekonomi dan Kewirausahaan. Sentra Kreasi ATENSI (SKA) menjadi wadah pengembangan ekonomi produktif bagi penerima manfaat yang telah selesai menjalani proses rehabilitasi, melalui bimbingan usaha, pendampingan perencanaan bisnis, hingga akses pemasaran.
7. Layanan Penguatan Keluarga dan Sosial. Program ini mencakup konseling keluarga, rekonsiliasi, serta kegiatan sosial berbasis komunitas yang bertujuan memperkuat jejaring sosial penerima manfaat pasca-rehabilitasi.
8. Layanan Spiritualitas dan Pembinaan Mental. Sentra menyediakan ruang ibadah, kegiatan keagamaan, dan pembinaan karakter untuk mendukung pembentukan moral, etika, dan keseimbangan spiritual penerima manfaat.
9. Layanan Informasi dan Edukasi Publik. Melalui program penyuluhan sosial, edukasi kelompok rentan, dan penyebarluasan informasi berbasis media, Sentra berperan aktif dalam mendorong inklusivitas dan kesadaran publik terhadap isu kesejahteraan sosial.

Dengan terselenggaranya berbagai layanan di atas, Sentra Abiyoso Cimahi terus berupaya memperkuat sistem layanan rehabilitasi sosial yang bermartabat dan berdaya guna dalam rangka mewujudkan pemulihan, kemandirian, dan keberfungsian sosial para penerima manfaat secara berkelanjutan

4.1.6 Fasilitas

Sentra Abiyoso Cimahi memiliki berbagai fasilitas yang dirancang untuk mendukung pelaksanaan layanan rehabilitasi sosial secara optimal, yang dirancang secara fungsional sesuai dengan fasilitas yang ada sebagaimana dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Fasilitas Sentra Abiyoso Cimahi

No.	Jenis Fasilitas	Fungsi Utama	Jumlah
1	Gedung Kantor Utama	Menyelenggarakan kegiatan administrasi, manajerial, dan pelayanan umum	1 unit
2	Ruang Pelatihan Vokasional	Melatih keterampilan kerja penerima manfaat (kuliner, barbershop, dll.)	5 ruang
3	Asrama Residensial	Menyediakan tempat tinggal sementara bagi penerima manfaat	1 blok
4	Klinik Pratama	Memberikan layanan kesehatan dasar dan pemeriksaan medis	1 unit
5	Ruang Konseling dan Terapi	Menyelenggarakan layanan psikososial dan terapi individu/kelompok	2 ruang
6	Aula Serbaguna	Digunakan untuk pelatihan, kegiatan sosial, dan sesi bimbingan konseling	1 ruang
7	Dapur Umum dan Ruang Makan	Menyediakan konsumsi harian bagi penerima manfaat yang tinggal di asrama	1 unit
8	Ruang Ibadah (Mushola)	Mendukung kegiatan spiritual dan pembinaan mental	1 unit
9	Ruang Produksi dan Gudang SKA	Menyimpan hasil pelatihan dan logistik usaha penerima manfaat	1 unit
10	Jalur Pemandu Netra dan Aksesibilitas	Memfasilitasi mobilitas penyandang disabilitas netra dan pengguna kursi roda	Tersedia di area utama
11	Ruang Tamu dan Lobi Pelayanan	Menyambut tamu dan tempat interaksi awal dengan penerima manfaat	1 ruang
12	Ruang Dokumentasi dan IT	Mendukung kegiatan pelaporan, media, dan pengelolaan data	1 ruang

Fasilitas yang disediakan oleh Sentra Abiyoso Cimahi dirancang secara fungsional untuk mendukung pelaksanaan layanan rehabilitasi sosial berbasis ATENSI. Setiap unit fasilitas memiliki peran strategis dalam menunjang kegiatan asesmen, pelatihan vokasional, layanan residensial, terapi, serta kebutuhan dasar dan spiritual penerima manfaat. Ketersediaan fasilitas ini mencerminkan komitmen Sentra Abiyoso dalam menciptakan lingkungan layanan yang ramah disabilitas, terpadu, dan berorientasi pada kemandirian.

4.1.7 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 3 Tahun 2022 tanggal 10 Maret 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, Struktur organisasi Sentra adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan

   Nama yang menjabat, sebagai berikut:

   1) Kepala Sentra Abiyoso di Kota Cimahi

   Nama : Feri Afrianto, S.Psi

   NIP : 19820814 200912 1002

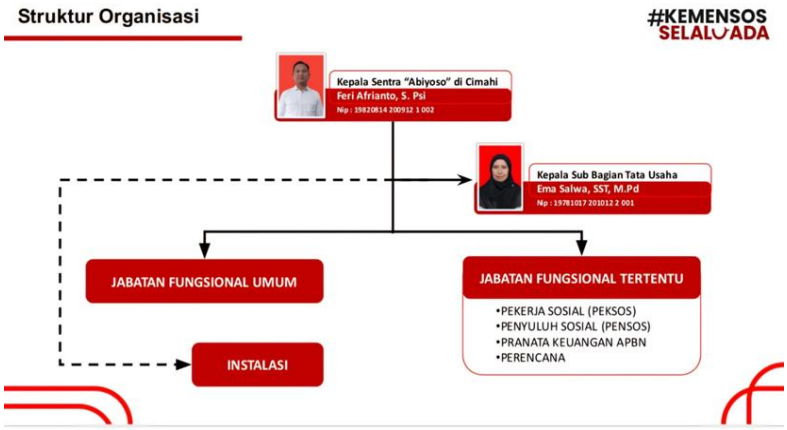
   Tugas : Sebagai pimpinan tertinggi di Sentra Abiyoso, Kepala Sentra bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan seluruh program layanan rehabilitasi sosial. Beliau juga memimpin koordinasi antar bagian dan menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung pelaksanaan tugas Sentra

   2) Kepala Sub Bagian Tata Usaha Sentra "Abiyoso" di Kota Cimahi

   Nama : Ema Salwa, SST, M.Pd

   NIP : 19781017 201012 2 001

   Tugas : Kepala Sub Bagian Tata Usaha memiliki peran penting dalam pengelolaan administrasi, kepegawaian, keuangan, dan urusan umum. Posisi ini mendukung kelancaran operasional dan pengelolaan sumber daya yang ada di Sentra.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sentra Abiyoso di Cimahi

2. Kelompok Kerja (Pokja)

Sentra Abiyoso di Cimahi terdapat 13 kelompok kerja yang ada di Sentra Abiyoso yaitu Lansia, anak, disabilitas, bencana kedaruratan, kerja rentan, respon kasus, data, vokasional dan SKA, residensial, kerumah tanggaan, kehumasan, belanja dan zona integritas.

3. Koordinator Wilayah kerja

Koordinator wilayah kerja Sentra Abiyoso di Cimahi ada 7 (tujuh), yaitu sebagai berikut:

1) Kota Cimahi
2) Kabupaten Bandung
3) Kabupaten Pali
4) Kabupaten Lahat
5) Kabupaten Muara Enim
6) Kabupaten Belitung
7) Kabupaten Belitung Timur

4. Sumber Daya Manusia

Sentra Abiyoso memiliki sekitar 86 orang, yang terbagi ke dalam beberapa kategori profesi sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Klasifikasi ini mencerminkan struktur organisasi yang tersusun secara sistematis dan mencakup berbagai fungsi esensial dalam mendukung layanan rehabilitasi sosial secara komprehensif. Komposisi tersebut dikelompokkan ke dalam empat kategori utama, yaitu tenaga profesional layanan sosial dan kesehatan, tenaga administrasi dan keuangan, tenaga pendukung teknis dan operasional, serta tenaga layanan asrama dan dukungan harian. Berikut ini dijelaskan:

1) Kategori Tenaga Profesional Layanan Sosial dan Kesehatan

Kategori ini terdiri dari 18 orang yang memiliki peran sentral dalam penyediaan layanan langsung kepada penerima manfaat, meliputi bidang pekerjaan sosial, kesehatan, terapi, dan perencanaan sosial. Di dalamnya termasuk pekerja sosial ahli pertama, penyuluh sosial, perawat, dokter, apoteker, fisioterapis, serta tenaga perencana. Kehadiran para profesional

ini memungkinkan lembaga melaksanakan intervensi bio-psiko-sosial yang komprehensif serta mendukung proses pemulihan dan reintegrasi sosial klien secara berkelanjutan.

2) Kategori Tenaga Administrasi dan Keuangan

Kategori ini melibatkan 13 orang yang menangani aspek pengelolaan kelembagaan seperti kepegawaian, pengelolaan barang milik negara (BMN), administrasi umum, serta akuntabilitas keuangan. Selain itu, kelompok ini juga mencakup penyusun bahan sarana prasarana serta penyusun buku Braille, yang berperan penting dalam mendukung pendidikan dan literasi bagi penyandang disabilitas netra. Keberadaan tim ini menjadi fondasi dalam menjaga tertib administrasi serta kelangsungan operasional lembaga.

3) Kategori terbesar adalah tenaga pendukung teknis dan operasional

Kategori ini berjumlah 51 orang, yang terdiri atas pramu bakti, petugas kebersihan, satuan pengamanan, pengemudi, teknisi bangunan, pramu taman, dan juru masak. Kelompok ini memiliki peran penting dalam mendukung kenyamanan, keamanan, dan keberfungsian lingkungan fisik lembaga. Dukungan teknis yang diberikan merupakan bagian integral dari pelaksanaan layanan sosial, khususnya dalam menjaga kesiapan sarana dan prasarana lembaga.

4) Tenaga Layanan Asrama dan Dukungan Harian

Kategori ini terdiri dari 4 (empat) orang, yang bertanggungjaab dalam mengelola kegiatan keseharian penerima manfaat di lingkungan asrama. Tugas mereka meliputi pengawasan rutinias harian, pendampingan, serta pemenuhan kebutuhan dasar bagi penghuni asrama. Fungsi ini tidak hanya berfokus pada aspek pemeliharaan fisik, tetapi juga mendukung proses pembinaan sosial secara langsung dalam kehidupan harian klien.

Komposisi tenaga kerja Sentra Abiyoso yang terbagi ke dalam berbagai kategori tersebut mencerminkan penerapan pendekatan kerja multidisipliner yang terkoordinasi dengan baik. Sinergi antarperan memungkinkan pelaksanaan layanan rehabilitasi sosial dilakukan secara holistik, mencakup tahapan asesmen, intervensi

hingga pemulihan. Komposisi yang terpadu ini meningkatkan kapasitas lembaga dalam menjawab tantangan sosial yang kompleks dan dinamis, serta mendukung terciptanya pelayanan sosial yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. (Arsip Sentra Abiyoso Tahun 2025)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai ASN. Setelah diadakan penyebaran kuner kepada masing-masing responden, maka diperoleh karakteristik dari ke-55 responden. Deskripsi tentang responden ini dipandang penting untuk dikemukakan karena diasumsikan bahwa perbedaan jawaban dari setiap responden terhadap item-item yang di berikan berkaitan dengan perbedaan latar belakang dari masing-masing responden baik menyangkut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja di sentra, jabatan, dan status keluarga.

Klasifikasi pertama yang akan dilihat adalah responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil pengolahan data terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Adapun karakteristik responden jenis kelamin sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
Laki-laki	31	56.4%
Perempuan	24	43.6%
Jumlah	**55**	**100%**

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dari total 55 responden, sebanyak 31 orang atau 56,4% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 24 orang atau 43,6% responden berjenis kelamin perempuan. Artinya, komposisi responden didominasi oleh pegawai laki-laki, yang dapat memberi pengaruh terhadap pola interaksi, pendekatan kerja, dan pengambilan keputusan dalam pelayanan sosial di Sentra.

b. Usia

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase(%)
20–30 Tahun	5	9,1%
31–35 Tahun	8	14,5%
36–40 Tahun	7	12,7%
> 40 Tahun	35	63,6%
Jumlah	**55**	**100%**

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 35 orang atau 63,6% responden berada dalam kelompok usia di atas 40 tahun, sementara usia 20–30 tahun berjumlah 5 orang (9,1%), usia 31–35 tahun sebanyak 8 orang (14,5%), dan usia 36–40 tahun berjumlah 7 orang (12,7%). Artinya, sebagian besar pegawai ASN di Sentra Abiyoso Cimahi merupakan individu yang telah memasuki usia matang, yang dapat berkontribusi pada stabilitas kerja, pengalaman operasional, dan pengambilan keputusan yang lebih terstruktur dalam pelayanan sosial.

c. Pendidikan Terakhir

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase(%)
S3	1	1.8%
S2	8	14.5%
S1	29	52.7%
Diploma	5	9.1%
SMA/SMK	12	21.8%
SMP	0	0.0%
SD	0	0.0%
Jumlah	**55**	**100.0%**

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 29 orang atau 52,7% responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir Strata 1 (S1). Disusul oleh SMA/SMK sebanyak 12 orang (21,8%), S2 sebanyak 8 orang (14,5%), Diploma sebanyak 5 orang (9,1%),

dan S3 hanya 1 orang (1,8%). Tidak ada responden yang berasal dari jenjang SMP maupun SD. Artinya, sebagian besar pegawai telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan memiliki kualifikasi akademik yang mendukung pelaksanaan tugas profesional mereka di Sentra Abiyoso. Sementara itu, keberagaman jenjang pendidikan seperti Diploma dan SMA/SMK menunjukkan bahwa lingkungan kerja memadukan pengalaman teknis dan akademik, yang dapat memperkaya kolaborasi lintas fungsi dalam memberikan pelayanan sosial.

d. Lama Bekerja di Sentra

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Sentra

Lama Bekerja di Sentra	Jumlah Orang	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	7.3%
1–4 Tahun	18	32.7%
5–10 Tahun	8	14.5%
11–20 Tahun	15	27.3%
> 21 Tahun	10	18.2%
Jumlah	**55**	**100%**

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 18 orang (32,7%) memiliki masa kerja 1–4 tahun, dan 15 orang (27,3%) telah bekerja 11–20 tahun. Sementara itu, 10 responden (18,2%) sudah bekerja lebih dari 21 tahun, dan 8 responden (14,5%) berada pada rentang 5–10 tahun. Ada juga 4 orang (7,3%) yang tergolong baru, dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Artinya, lingkungan kerja di Sentra Abiyoso diisi oleh pegawai dengan latar masa kerja yang beragam, mulai dari yang baru bergabung hingga yang telah memiliki pengalaman lebih dari dua dekade. Komposisi ini menunjukkan potensi sinergi antara pegawai senior yang membawa kestabilan dan pegawai baru yang menawarkan semangat dan pendekatan segar dalam menjalankan tugas pelayanan sosial.

e. Jabatan

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan		Jumlah Orang	Persentase (%)
Fungsional	Dokter Ahli Pertama	1	78.2%
	Perawat Terampil	1	
	Pekerja Sosial Ahli Pertama	7	
	Pekerja Sosial Ahli Muda	3	
	Pekerja Sosial Ahli Madya	3	
	Penyuluh Sosial Ahli Pertama	6	
	Penyuluh Sosial Ahli Muda	3	
	Penyuluh Sosial Ahli Madya	2	
	Penyusun Buku Braille	5	
	Perencana Ahli Muda	1	
	Instruktur Ahli Pertama	1	
	Pranata Humas Ahli Pertama	1	
	Pengelola BMN	2	
	Penyusun Bahan Penerapan Prasarana Standar	1	
	Analis BMN	1	
	Verifikator Keuangan	2	
	Pranata Keuangan APBN Mahir	1	
	Perancang Perundang-undangan Ahli Muda	1	
	Pengelola Kepegawaian	1	
Pelaksana	Pramu Bakti	5	18.2%
	Petugas Keamanan	2	
	Pengadministrasi Umum	1	
	Bendahara	1	
	Teknisi Listrik dan Bangunan	1	
Struktural	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	3.6%
	Kepala Sentra	1	
Jumlah		**55**	**100%**

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 43 dari 55 responden (78,2%) merupakan ASN dengan jabatan fungsional, sementara 10 orang (18,2%) berada pada jabatan pelaksana, dan hanya 2 orang (3,6%) menduduki jabatan struktural. Proporsi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tugas berbasis keahlian teknis seperti pekerja sosial, penyuluh sosial, dan pranata fungsional. Jumlah pelaksana lebih sedikit, berperan dalam mendukung kelancaran administrasi dan operasional, sedangkan jabatan struktural berfungsi mengarahkan

dan mengelola unit kerja secara strategis. Artinya, komposisi jabatan pegawai di Sentra Abiyoso Cimahi didominasi oleh tenaga fungsional yang berperan langsung dalam pelaksanaan layanan, dengan dukungan organisasi yang sederhana dan terfokus.

f. Status Pernikahan

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Keluarga	Jumlah Orang	Persentase (%)
Menikah	53	96,4%
Belum Menikah	2	3,6%
Jumlah	**55**	**100%**

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 53 orang (96,4%) responden yang telah menikah, dan hanya 2 orang (3,6%) yang belum menikah. Status pernikahan ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tanggung jawab keluarga. Kondisi ini dapat memengaruhi stabilitas emosional, motivasi kerja, serta pola komunikasi dan kolaborasi dalam lingkungan kerja, karena pegawai yang telah berkeluarga cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih terstruktur dan berkomitmen.

4.2.2 Analisis Data Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

1) Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan tugas pelayanan sosial. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja di Sentra Abiyoso dipahami sebagai elemen-elemen fisik dan fungsional yang memengaruhi kenyamanan, interaksi, aksesibilitas fasilitas, dan suasana kerja pegawai. Untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X), digunakan kuesioner dengan 12 indikator dengan pernyataan yang berjumlah 58 yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik. Data yang dikumpulkan bertujuan untuk memperoleh gambaran persepsi pegawai terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada Penerima Manfaat (PM). Jawaban responden terhadap masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Jawaban Responden terhadap Indikator Pewarnaan

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Warna dinding ruang kerja pegawai mendukung *mood* dan semangat kerja

Tabel 4.8 Warna dinding ruang kerja pegawai mendukung *mood* dan semangat kerja

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	23.6%
Setuju	4	28	112	50.9%
Netral	3	13	39	23.6%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**218**	**100%**
Mean	**3.964**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 13 orang (23,6%) responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 28 orang (50,9%) responden menyatakan Setuju (S), 13 orang (23,6%) bersikap Netral (N), dan 1 orang (1,8%) menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS). Mayoritas responden menyatakan bahwa warna dinding ruang kerja memberikan kontribusi positif terhadap suasana hati dan semangat kerja pegawai. Namun, proporsi responden yang bersikap netral cukup besar, menunjukkan bahwa pengaruh warna belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai. Hal ini mengindikasikan perlunya penyesuaian atau evaluasi terhadap pemilihan warna interior agar lebih optimal dalam mendukung kenyamanan psikologis dan produktivitas kerja.

2. Ruang kerja tertata dengan baik, sehingga pegawai nyaman di kantor

Tabel 4.9 Ruang kerja tertata dengan baik, sehingga pegawai nyaman di kantor

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	7	35	12.7%
Setuju	4	14	56	25.5%
Netral	3	22	66	40.0%
Tidak setuju	2	11	22	20.0%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1.8%
Jumlah		**55**	**180**	**100%**
Mean	**3.273**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 7 orang atau 12,7% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 14 orang atau 25,5% responden menyatakan Setuju (S), 22 orang atau 40,0% responden bersikap Netral (N), 11 orang atau 20,0% responden menyatakan Tidak Setuju (TS), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan ini. Artinya, sebagian besar responden belum sepenuhnya merasakan kenyamanan dari penataan ruang kerja. Proporsi responden yang bersikap netral dan tidak setuju cukup tinggi, yaitu mencapai 60% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa penataan ruang kerja masih belum optimal dan perlu ditinjau ulang agar mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, efisien, dan mendukung produktivitas pegawai secara menyeluruh.

3. Warna dinding di ruang pengaduan masyarakat memberikan kesan terbuka dan nyaman bagi pegawai maupun untuk umum

Tabel 4.10 Warna dinding di ruang pengaduan masyarakat memberikan kesan terbuka dan nyaman bagi pegawai maupun untuk umum

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	23.6%
Setuju	4	31	124	56.4%
Netral	3	9	27	16.4%
Tidak setuju	2	2	4	3.6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**220**	**100%**
Mean	**4**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 13 orang atau 23,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 31 orang atau 56,4% responden menyatakan Setuju (S), 9 orang atau 16,4% responden bersikap Netral (N), dan 2 orang atau 3,6% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan ini. Artinya, mayoritas responden menilai bahwa warna dinding ruang pengaduan telah berhasil menciptakan suasana yang terbuka dan nyaman. Namun, adanya responden yang bersikap netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa kesan visual ruang publik masih dapat ditingkatkan agar lebih mendukung interaksi yang positif, baik bagi pegawai maupun masyarakat umum.

4. Warna dinding di mushola menciptakan suasana damai untuk beribadah

Tabel 4.11 Warna dinding di mushola menciptakan suasana damai untuk beribadah

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	36.4%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	2	6	3.6%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**238**	**100%**
Mean	**4.327**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 20 orang atau 36,4% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju (S), dan 2 orang atau 3,6% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh responden merasakan ketenangan dan kenyamanan beribadah yang didukung oleh warna dinding mushola. Hal ini menunjukkan bahwa desain interior ruang ibadah telah dirancang secara efektif untuk menciptakan suasana spiritual yang kondusif.

5. Warna dinding di mushola menciptakan suasana damai untuk beribadah

Tabel 4.12 Warna dinding di Klinik Pratama Abiyoso memberikan kesan bersih dan nyaman sehingga mendukung kegiatan pemeriksaan kesehatan PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	24	120	43.6%
Setuju	4	27	108	49.1%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**240**	**100%**
Mean	**4.364**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 24 orang atau 43,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 27 orang atau 49,1% responden menyatakan Setuju (S), dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa warna dinding klinik telah memberikan kesan higienis dan mendukung kenyamanan pelayanan kesehatan. Meskipun terdapat sedikit responden yang bersikap netral, secara umum desain warna klinik sudah memenuhi ekspektasi fungsional dan estetika.

6. Warna dinding di asrama PM memberikan suasana yang nyaman bagi PM maupun bagi pegawai ketika mengasesmen PM

Tabel 4.13 Warna dinding di asrama PM memberikan suasana yang nyaman bagi PM maupun bagi pegawai ketika mengasesmen PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	27.3%
Setuju	4	28	112	50.9%
Netral	3	12	36	21.8%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**223**	**100%**
Mean	**4.055**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 15 orang atau 27,3% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 28 orang atau 50,9% responden menyatakan Setuju (S), dan 12 orang atau 21,8% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa warna dinding di asrama telah mendukung kenyamanan baik bagi PM maupun pegawai. Namun, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa pengalaman visual di ruang tinggal masih dapat ditingkatkan agar lebih optimal.

7. Warna interior di ruang khusus pelayanan seperti aula, ruang kelas vokasional, dan ruang terapi tidak membuat mata cepat lelah

Tabel 4.14 Warna interior di ruang khusus pelayanan seperti aula, ruang kelas vokasional, dan ruang terapi tidak membuat mata cepat lelah

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	20.0%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	9	27	16.4%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**222**	**100%**
Mean	**4.036**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 11 orang atau 20,0% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju (S), dan 9 orang atau 16,4% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa warna interior telah dirancang dengan baik untuk mendukung kenyamanan visual selama aktivitas pelayanan. Namun, adanya responden yang bersikap netral menunjukkan bahwa pencahayaan dan warna masih dapat disesuaikan agar lebih optimal bagi semua pengguna ruang.

b. Jawaban Responden terhadap Indikator Kebersihan

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

8. Kebersihan lingkungan di Sentra Abiyoso sangat dijaga sehingga pegawai merasa nyaman dan aman selama bekerja.

Tabel 4.15 Kebersihan lingkungan di Sentra Abiyoso sangat dijaga sehingga pegawai merasa nyaman dan aman selama bekerja.

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	29	145	52.7%
Setuju	4	24	96	43.6%
Netral	3	2	6	3.6%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**247**	**100%**
Mean	**4.491**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 29 orang atau 52,7% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 24 orang atau 43,6% responden menyatakan Setuju (S), dan 2 orang atau 3,6% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh responden mengakui bahwa kebersihan lingkungan kerja telah dijaga dengan baik, sehingga menciptakan suasana kerja yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas pegawai.

9. Kebersihan ruang kerja di Sentra mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja pegawai

Tabel 4.16 Kebersihan ruang kerja di Sentra mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja pegawai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	4	20	7.3%
Setuju	4	13	52	23.6%
Netral	3	8	24	14.5%
Tidak setuju	2	16	32	29.1%
Sangat tidak setuju	1	14	14	25.5%
Jumlah		**55**	**142**	**100%**
Mean	**2.582**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 4 orang atau 7,3% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 13 orang atau 23,6% responden menyatakan Setuju (S), 8 orang atau 14,5% responden bersikap Netral (N), 16 orang atau 29,1% responden

menyatakan Tidak Setuju (TS), dan 14 orang atau 25,5% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar responden tidak mengalami gangguan kebersihan di ruang kerja, meskipun masih terdapat proporsi yang merasa terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kebersihan perlu dijaga secara konsisten agar tidak mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja.

10. Tempat sampah tersedia secara memadai

Tabel 4.17 Tempat sampah tersedia secara memadai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	36.4%
Setuju	4	30	120	54.5%
Netral	3	5	15	9.1%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**235**	**100%**
Mean	**4.273**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 20 orang atau 36,4% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 30 orang atau 54,5% responden menyatakan Setuju (S), dan 5 orang atau 9,1% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa fasilitas tempat sampah telah tersedia secara memadai, sehingga mendukung perilaku hidup bersih dan pengelolaan sampah yang tertib di lingkungan kerja.

11. Kebersihan ruang kelas belajar vokasional pijat dan shiatsu mendukung kenyamanan selama pelatihan

Tabel 4.18 Kebersihan ruang kelas belajar vokasional pijat dan shiatsu mendukung kenyamanan selama pelatihan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	16.4%
Setuju	4	39	156	70.9%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**221**	**100%**
Mean	**4.018**			

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 9 orang atau 16,4% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 39 orang atau 70,9% responden menyatakan Setuju (S), 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral (N), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden merasa bahwa kebersihan ruang pelatihan telah dijaga dengan baik dan mendukung kenyamanan selama proses belajar. Namun, adanya responden yang bersikap netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa pengelolaan kebersihan masih perlu dijaga secara konsisten agar seluruh peserta pelatihan merasa nyaman.

12. Kebersihan mushola sangat dijaga sehingga mendukung kegiatan ibadah secara khusyuk

Tabel 4.19 Kebersihan mushola sangat dijaga sehingga mendukung kegiatan ibadah secara khusyuk

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	24	120	43.6%
Setuju	4	26	104	47.3%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**238**	**100%**
Mean	**4.327**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 24 orang atau 43,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 26 orang atau 47,3% responden menyatakan Setuju (S), 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral (N), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh responden menilai bahwa kebersihan mushola telah mendukung suasana ibadah yang tenang dan khusyuk. Meskipun terdapat sedikit responden yang bersikap netral dan tidak setuju, secara umum pengelolaan kebersihan mushola sudah memenuhi harapan pengguna ruang.

13. Kebersihan aula dan ruang bimbingan konseling sentra sangat dijaga agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan lancar dan terasa nyaman

Tabel 4.20 Kebersihan aula dan ruang bimbingan konseling sentra sangat dijaga agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan lancar dan terasa nyaman

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	12	60	21.8%
Setuju	4	38	152	69.1%
Netral	3	5	15	9.1%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**227**	**100%**
Mean	**4.127**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 12 orang atau 21,8% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 38 orang atau 69,1% responden menyatakan Setuju (S), dan 5 orang atau 9,1% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa kebersihan ruang k egiatan telah dijaga dengan baik dan mendukung kelancaran aktivitas. Namun, proporsi netral yang masih muncul menunjukkan bahwa kenyamanan belum sepenuhnya dirasakan oleh semua pihak, sehingga perlu dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

14. Asrama PM selalu dijaga kebersihannya sehingga pegawai nyaman melayani atau mengawasi kegiatan PM

Tabel 4.21 Asrama PM selalu dijaga kebersihannya sehingga pegawai nyaman melayani atau mengawasi kegiatan PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	23.6%
Setuju	4	37	148	67.3%
Netral	3	5	15	9.1%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**228**	**100%**
Mean	**4.145**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 13 orang atau 23,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 37 orang atau 67,3% responden

menyatakan Setuju (S), dan 5 orang atau 9,1% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden merasa bahwa kebersihan asrama telah mendukung kenyamanan dalam pelaksanaan tugas pelayanan dan pengawasan terhadap PM. Namun, adanya responden yang bersikap netral menunjukkan bahwa pengelolaan kebersihan masih perlu dijaga agar seluruh pegawai merasa nyaman dalam menjalankan fungsinya.

15. Toilet yang ada di area sentra selalu dibersihkan secara rutin sehingga nyaman digunakan

Tabel 4.22 Toilet yang ada di area sentra selalu dibersihkan secara rutin sehingga nyaman digunakan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	1	5	1.8%
Setuju	4	14	56	25.5%
Netral	3	19	57	34.5%
Tidak setuju	2	18	36	32.7%
Sangat tidak setuju	1	3	3	5.5%
Jumlah		**55**	**157**	**100%**
Mean	**2.855**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 14 orang atau 25,5% responden menyatakan Setuju (S), 19 orang atau 34,5% responden bersikap Netral (N), 18 orang atau 32,7% responden menyatakan Tidak Setuju (TS), dan 3 orang atau 5,5% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hanya sebagian kecil responden yang merasa toilet telah dibersihkan secara rutin dan nyaman digunakan. Sebaliknya, lebih dari sepertiga responden menyatakan ketidaksetujuan, dan sepertiga lainnya bersikap netral. Rendahnya tingkat kepuasan terhadap kebersihan toilet menjadi hambatan serius dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan layak, serta dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

16. Ruang vokasional seperti barbershop, kuliner, dan laundry selalu dibersihkan sebelum dan sesudah kegiatan

Tabel 4.23 Ruang vokasional seperti barbershop, kuliner, dan laundry selalu dibersihkan sebelum dan sesudah kegiatan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.1%
Setuju	4	32	128	58.2%
Netral	3	7	21	12.7%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**229**	**100%**
Mean	**4.164**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 32 orang atau 58,2% responden menyatakan Setuju (S), dan 7 orang atau 12,7% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa kebersihan ruang vokasional telah dijaga dengan baik dan konsisten. Meskipun terdapat sedikit responden yang bersikap netral, tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa pengelolaan kebersihan di ruang pelatihan sudah mendukung kenyamanan dan kelancaran kegiatan secara optimal.

c. Jawaban Responden terhadap Indikator Pertukaran Udara

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

17. Ruangan-ruangan yang dilengkapi dengan banyak jendela membuat ruangan terasa segar dan nyaman

Tabel 4.24 Ruangan-ruangan yang dilengkapi dengan banyak jendela membuat ruangan terasa segar dan nyaman

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	30.9%
Setuju	4	36	144	65.5%
Netral	3	1	3	1.8%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%

Jumlah		55	234	100%
Mean	**4.255**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 17 orang atau 30,9% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 36 orang atau 65,5% responden menyatakan Setuju (S), 1 orang atau 1,8% responden bersikap Netral (N), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh responden merasakan manfaat dari keberadaan jendela dalam menciptakan suasana yang segar dan nyaman. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa desain ruang dengan ventilasi alami telah berhasil meningkatkan kualitas udara dan kenyamanan kerja secara signifikan.

18. Temperatur ruangan cukup sejuk membuat pegawai merasa nyaman dan rileks dalam bekerja

Tabel 4.25 Temperatur ruangan cukup sejuk membuat pegawai merasa nyaman dan rileks dalam bekerja

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	18	90	32.7%
Setuju	4	27	108	49.1%
Netral	3	8	24	14.5%
Tidak setuju	2	2	4	3.6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**226**	**100%**
Mean	**4.109**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 18 orang atau 32,7% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 27 orang atau 49,1% responden menyatakan Setuju (S), 8 orang atau 14,5% responden bersikap Netral (N), dan 2 orang atau 3,6% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden merasa bahwa suhu ruangan telah mendukung kenyamanan kerja. Namun, adanya responden yang bersikap netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa pengaturan temperatur belum sepenuhnya merata di seluruh ruang kerja, sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja bagi

sebagian pegawai.

19. Ventilasi di ruang konseling membuat ruangan terasa sejuk dan mendukung fokus konselor dan klien

Tabel 4.26 Ventilasi di ruang konseling membuat ruangan terasa sejuk dan mendukung fokus konselor dan klien

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	23.6%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	9	27	16.4%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**224**	**100%**
Mean	**4.073**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 13 orang atau 23,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju (S), dan 9 orang atau 16,4% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar responden menilai bahwa ventilasi ruang konseling telah mendukung kenyamanan dan konsentrasi dalam proses konseling. Namun, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa kualitas sirkulasi udara di ruang konseling belum sepenuhnya optimal, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas interaksi antara konselor dan klien.

20. Tersedianya AC dan ventilasi membantu menjaga suhu ruangan bioskop mini tetap stabil serta membuat udara tetap bersih

Tabel 4.27 Tersedianya AC dan ventilasi membantu menjaga suhu ruangan bioskop mini tetap stabil serta membuat udara tetap bersih

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	27.3%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	7	21	12.7%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**228**	**100%**
Mean	**4.145**			

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 15 orang atau 27,3% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju (S), dan 7 orang atau 12,7% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden merasa bahwa fasilitas AC dan ventilasi telah berfungsi dengan baik dalam menjaga kenyamanan dan kebersihan udara di bioskop mini. Namun, adanya responden yang bersikap netral menunjukkan bahwa kualitas udara dan suhu ruangan masih perlu dipastikan konsistensinya agar seluruh pengguna ruang mendapatkan pengalaman yang optimal.

21. Udara di dalam toilet seringkali lembap dan berbau karena kurang ventilasi

Tabel 4.28 Udara di dalam toilet seringkali lembap dan berbau karena kurang ventilasi

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	2	10	3.6%
Setuju	4	15	60	27.3%
Netral	3	17	51	30.9%
Tidak setuju	2	11	22	20.0%
Sangat tidak setuju	1	10	10	18.2%
Jumlah		**55**	**153**	**100%**
Mean	**2.782**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 2 orang atau 3,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 15 orang atau 27,3% responden menyatakan Setuju (S), 17 orang atau 30,9% responden bersikap Netral (N), 11 orang atau 20,0% responden menyatakan Tidak Setuju (TS), dan 10 orang atau 18,2% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, meskipun sebagian responden mengakui adanya masalah kelembapan dan bau, sebagian besar lainnya tidak sepenuhnya sepakat. Namun, tingginya proporsi netral dan setuju menunjukkan bahwa kualitas ventilasi di toilet masih menjadi perhatian penting yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kebersihan fasilitas secara keseluruhan.

22. Tersedianya AC dan ventilasi membantu menjaga suhu ruangan vokasional barbershop serta membuat udara tetap bersih

Tabel 4.29 Tersedianya AC dan ventilasi membantu menjaga suhu ruangan vokasional barbershop serta membuat udara tetap bersih

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	7	35	12.7%
Setuju	4	37	148	67.3%
Netral	3	11	33	20.0%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**216**	**100%**
Mean	**3.927**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 7 orang atau 12,7% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 37 orang atau 67,3% responden menyatakan Setuju (S), dan 11 orang atau 20,0% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa fasilitas AC dan ventilasi telah berfungsi dengan baik dalam menjaga kenyamanan dan kebersihan udara. Namun, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa pengalaman kenyamanan belum sepenuhnya merata, sehingga perlu dipastikan bahwa sistem sirkulasi udara bekerja optimal di seluruh area pelatihan.

23. Aula memiliki sirkulasi udara yang baik agar kegiatan bersama berjalan lancar dan tidak pengap

Tabel 4.30 Aula memiliki sirkulasi udara yang baik agar kegiatan bersama berjalan lancar dan tidak pengap

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	23.6%
Setuju	4	36	144	65.5%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**227**	**100%**
Mean	**4.127**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 13 orang atau 23,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 36 orang atau 65,5% responden menyatakan Setuju (S), dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden merasa bahwa sirkulasi udara di aula telah mendukung kelancaran kegiatan bersama. Namun, adanya responden yang bersikap netral menunjukkan bahwa pengaturan ventilasi masih perlu dijaga agar seluruh peserta kegiatan merasakan kenyamanan yang sama.

24. Mushola dan ruang terapi spiritual memiliki sirkulasi udara yang sejuk dan tidak pengap

Tabel 4.31 Mushola dan ruang terapi spiritual memiliki sirkulasi udara yang sejuk dan tidak pengap

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	19	95	34.5%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	1	3	1.8%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**238**	**100%**
Mean	**4.327**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 19 orang atau 34,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju (S), dan 1 orang atau 1,8% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh responden menilai bahwa sirkulasi udara di ruang ibadah telah mendukung suasana yang sejuk dan nyaman. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa desain ventilasi telah berhasil menciptakan lingkungan spiritual yang kondusif dan menenangkan.

d. Jawaban Responden terhadap Indikator Penerangan

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

25. Penerangan di ruang kerja Sentra Abiyoso sudah cukup baik, sehingga mendukung aktivitas kerja pegawai

Tabel 4.32 Penerangan di ruang kerja Sentra Abiyoso sudah cukup baik, sehingga mendukung aktivitas kerja pegawai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	30.9%
Setuju	4	32	128	58.2%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**231**	**100%**
Mean	**4.2**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 17 orang atau 30,9% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 32 orang atau 58,2% responden menyatakan Setuju (S), dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden merasa bahwa pencahayaan di ruang kerja telah mendukung aktivitas kerja secara efektif. Namun, proporsi netral menunjukkan bahwa pencahayaan belum sepenuhnya optimal bagi semua pegawai, sehingga perlu evaluasi teknis untuk memastikan distribusi cahaya yang merata.

26. Aula dan ruang bimbingan konseling memiliki pencahayaan yang sesuai untuk kegiatan kelompok maupun individual

Tabel 4.33 Aula dan ruang bimbingan konseling memiliki pencahayaan yang sesuai untuk kegiatan kelompok maupun individual

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	8	40	14.5%
Setuju	4	38	152	69.1%
Netral	3	9	27	16.4%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%

Jumlah		55	219	100%
Mean	**3.982**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 8 orang atau 14,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 38 orang atau 69,1% responden menyatakan Setuju (S), dan 9 orang atau 16,4% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa pencahayaan di ruang kegiatan telah mendukung kenyamanan dalam aktivitas kelompok maupun individual. Namun, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa kualitas pencahayaan masih perlu disesuaikan agar lebih responsif terhadap kebutuhan visual yang beragam.

27. Penerangan di ruang vokasional barbershop cukup terang untuk mendukung aktivitas pelatihan

Tabel 4.34 Penerangan di ruang vokasional barbershop cukup terang untuk mendukung aktivitas pelatihan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	19	95	34.5%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	3	9	5.5%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**236**	**100%**
Mean	**4.291**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 19 orang atau 34,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju (S), dan 3 orang atau 5,5% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh responden merasa bahwa pencahayaan di ruang barbershop telah mendukung kelancaran pelatihan. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa pencahayaan telah dirancang sesuai dengan kebutuhan teknis dan kenyamanan peserta pelatihan.

28. Pencahayaan di ruang kelas belajar pijat dan shiatsu sudah cukup terang sehingga PM fokus dan nyaman selama pelatihan

Tabel 4.35 Pencahayaan di ruang kelas belajar pijat dan shiatsu sudah cukup terang sehingga PM fokus dan nyaman selama pelatihan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	8	40	14.5%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	11	33	20.0%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**215**	**100%**
Mean	**3.909**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 8 orang atau 14,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju (S), 11 orang atau 20,0% responden bersikap Netral (N), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa pencahayaan telah mendukung kenyamanan dan fokus selama pelatihan. Namun, proporsi netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa pencahayaan masih perlu disesuaikan agar seluruh peserta pelatihan mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal.

29. Lampu-lampu di area luar seperti jalur antarbangunan dan halaman menyala dengan baik saat malam hari

Tabel 4.36 Lampu-lampu di area luar seperti jalur antarbangunan dan halaman menyala dengan baik saat malam hari

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	20.0%
Setuju	4	34	136	61.8%
Netral	3	7	21	12.7%
Tidak setuju	2	3	6	5.5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**218**	**100%**
Mean	**3.964**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 11 orang atau 20,0% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 34 orang atau 61,8% responden

menyatakan Setuju (S), 7 orang atau 12,7% responden bersikap Netral (N), dan 3 orang atau 5,5% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa pencahayaan di area luar telah berfungsi dengan baik. Namun, adanya responden yang bersikap netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa distribusi pencahayaan di area luar masih perlu ditingkatkan untuk menjamin keamanan dan kenyamanan malam hari.

e. Jawaban Responden terhadap Indikator Keamanan dan K3

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

30. Selama bekerja di sentra belum terdengar ada laporan kehilangan karena petugas keamanan bekerja 24 jam secara bergiliran

Tabel 4.37 Selama bekerja di sentra belum terdengar ada laporan kehilangan karena petugas keamanan bekerja 24 jam secara bergiliran

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	8	40	14.5%
Setuju	4	34	136	61.8%
Netral	3	10	30	18.2%
Tidak setuju	2	3	6	5.5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**212**	**100%**
Mean	**3.855**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 8 orang atau 14,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 34 orang atau 61,8% responden menyatakan Setuju (S), 10 orang atau 18,2% responden bersikap Netral (N), dan 3 orang atau 5,5% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden merasa bahwa sistem keamanan telah berjalan dengan baik dan efektif. Namun, proporsi netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa persepsi terhadap keamanan masih perlu diperkuat melalui komunikasi dan peningkatan visibilitas petugas keamanan.

31. Alat pemadam kebakaran di Sentra tersedia dalam jumlah yang memadai

Tabel 4.38 Alat pemadam kebakaran di Sentra tersedia dalam jumlah yang memadai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0.0%
Setuju	4	13	52	23.6%
Netral	3	22	66	40.0%
Tidak setuju	2	16	32	29.1%
Sangat tidak setuju	1	4	4	7.3%
Jumlah		**55**	**154**	**100%**
Mean	**2.8**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 0 orang atau 0,0% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 13 orang atau 23,6% responden menyatakan Setuju (S), 22 orang atau 40,0% responden bersikap Netral (N), 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Tidak Setuju (TS), dan 4 orang atau 7,3% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar responden belum yakin bahwa alat pemadam kebakaran tersedia dalam jumlah yang memadai. Tingginya proporsi netral dan ketidaksetujuan menunjukkan bahwa rendahnya kepastian terhadap kesiapsiagaan fasilitas keselamatan dapat menjadi hambatan dalam menciptakan rasa aman dan respons cepat terhadap potensi kebakaran.

32. Terdapat titik kumpul darurat yang mudah dijangkau dari seluruh area kerja

Tabel 4.39 Terdapat titik kumpul darurat yang mudah dijangkau dari seluruh area kerja

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	25.5%
Setuju	4	36	144	65.5%
Netral	3	5	15	9.1%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**229**	**100%**
Mean	**4.164**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 14 orang atau 25,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 36 orang atau 65,5% responden menyatakan Setuju (S), dan 5 orang atau 9,1% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa titik kumpul darurat telah tersedia dan mudah dijangkau. Namun, adanya responden yang bersikap netral menunjukkan bahwa pemahaman atau visibilitas terhadap lokasi titik kumpul masih perlu diperjelas agar seluruh pegawai dapat merespons dengan cepat dalam situasi darurat.

33. CCTV terpasang di titik strategis untuk memantau aktivitas umum

Tabel 4.40 CCTV terpasang di titik strategis untuk memantau aktivitas umum

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	21	105	38.2%
Setuju	4	31	124	56.4%
Netral	3	3	9	5.5%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**238**	**100%**
Mean	**4.327**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 21 orang atau 38,2% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 31 orang atau 56,4% responden menyatakan Setuju (S), dan 3 orang atau 5,5% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh responden merasa bahwa pemasangan CCTV telah mendukung pengawasan aktivitas umum secara efektif. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa sistem pemantauan visual telah memberikan rasa aman dan kontrol yang baik terhadap lingkungan kerja.

f. Jawaban Responden terhadap Indikator Kebisingan

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

34. Kebisingan di dalam ruang kerja sering mengganggu konsentrasi pegawai yang dapat menurunkan produktivitas kerja

Tabel 4.41 Kebisingan di dalam ruang kerja sering mengganggu konsentrasi pegawai yang dapat menurunkan produktivitas kerja

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	2	10	3.6%
Setuju	4	30	120	54.5%
Netral	3	19	57	34.5%
Tidak setuju	2	4	8	7.3%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**195**	**100%**
Mean	**3.545**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 2 orang atau 3,6% responden menyatakan Sangat Setuju, 30 orang atau 54,5% menyatakan Setuju, dan 19 orang atau 34,5% bersikap Netral. Sementara itu, 4 orang atau 7,3% menyatakan Tidak Setuju, dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju. Artinya, lebih dari separuh responden merasa bahwa kebisingan di ruang kerja cukup mengganggu konsentrasi mereka. Proporsi netral yang tinggi juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya yakin atau terbiasa dengan kondisi tersebut. Tingginya persepsi gangguan suara menjadi potensi hambatan dalam menjaga fokus kerja dan produktivitas, sehingga perlu ditindaklanjuti melalui pengendalian akustik atau penataan ruang yang lebih kondusif.

35. Ruang konseling bebas dari gangguan suara, sehingga sesi konseling dapat berlangsung dengan lancar dan tenang

Tabel 4.42 Ruang konseling bebas dari gangguan suara, sehingga sesi konseling dapat berlangsung dengan lancar dan tenang

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	18.8%
Setuju	4	18	72	32.7%
Netral	3	23	69	41.8%
Tidak setuju	2	3	6	5.4%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1.8%
Jumlah		**55**	**198**	**100%**
Mean	**3.6**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 28 orang atau 50,9% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa ruang konseling bebas dari gangguan suara. Namun, 23 orang atau 41,8% responden bersikap netral dan 4 orang atau 7,3% responden menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Artinya, meskipun sebagian besar responden merasa ruang konseling cukup tenang, tingginya proporsi netral menunjukkan bahwa kenyamanan akustik belum sepenuhnya optimal, dan dapat memengaruhi kualitas interaksi konselor dan klien dalam sesi konseling.

36. Aktivitas bising di ruang keterampilan tidak berdampak pada ruang kerja lainnya

Tabel 4.43 Aktivitas bising di ruang keterampilan tidak berdampak pada ruang kerja lainnya

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	16.4%
Setuju	4	30	120	54.5%
Netral	3	14	42	25.5%
Tidak setuju	2	2	4	3.6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**221**	**100%**
Mean	**3.836**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 39 orang atau 70,9% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa aktivitas bising di ruang keterampilan tidak berdampak pada ruang kerja lainnya. Namun, 14 orang atau 25,5% responden bersikap netral dan 2 orang atau 3,6% responden menyatakan tidak setuju. Artinya, meskipun mayoritas responden merasa bahwa kebisingan tidak menyebar ke ruang lain, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa isolasi suara antar ruang masih perlu ditingkatkan agar tidak mengganggu konsentrasi kerja di area lain.

g. Jawaban Responden terhadap Indikator Alat, Teknologi, dan Fasilitas

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

37. Peralatan masak di vokasional kuliner banyak yang rusak namun masih tetap digunakan

Tabel 4.44 Peralatan masak di vokasional kuliner banyak yang rusak namun masih tetap digunakan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	1	4	1.8%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	35	70	63.6%
Sangat tidak setuju	1	13	13	23.6%
Jumlah		**55**	**105**	**100%**
Mean	**1.909**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 48 orang atau 87,2% responden menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa peralatan masak yang rusak masih digunakan. Hanya 1 orang atau 1,8% responden yang setuju dan 6 orang atau 10,9% bersikap netral. Artinya, mayoritas responden menilai bahwa peralatan masak di vokasional kuliner telah layak pakai dan tidak digunakan dalam kondisi rusak. Rendahnya persepsi kerusakan menunjukkan bahwa pengelolaan alat masak sudah cukup baik, meskipun tetap perlu dilakukan audit berkala agar tidak ada alat rusak yang lolos dari pengawasan dan membahayakan proses pelatihan.

38. Peralatan potong rambut pada ruang vokasional barbershop seperti clipper, gunting, dan handuk tersedia dalam keadaan baik dan steril

Tabel 4.45 Peralatan potong rambut pada ruang vokasional barbershop seperti clipper, gunting, dan handuk tersedia dalam keadaan baik dan steril

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	8	40	14.5%
Setuju	4	41	164	74.5%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**	**222**	**100%**
Mean	**4.036**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 49 orang atau 89,0% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa peralatan potong rambut tersedia dalam kondisi baik dan steril. Hanya 6 orang atau 10,9% responden yang bersikap netral. Artinya, mayoritas pegawai menilai bahwa kebersihan dan kelayakan alat potong rambut telah dijaga dengan baik. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa standar higienitas dan kesiapan alat telah memenuhi ekspektasi pelatihan vokasional, meskipun tetap perlu dilakukan pengecekan rutin agar kualitas sterilitas tetap terjaga.

39. Ketersediaan dan kelayakan tempat tidur, meja, dan lemari di asrama sebagai kebutuhan dasar PM

Tabel 4.46 Ketersediaan dan kelayakan tempat tidur, meja, dan lemari di asrama sebagai kebutuhan dasar PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	30.9%
Setuju	4	33	132	60%
Netral	3	5	15	9%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**		**100%**
Mean	**4.218**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 50 orang atau 90,9% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa tempat tidur, meja, dan lemari di asrama tersedia secara layak. Hanya 5 orang atau 9,1% responden yang bersikap netral. Artinya, mayoritas pegawai menilai bahwa kebutuhan dasar PM di asrama telah terpenuhi dengan baik. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa fasilitas hunian telah dirancang secara memadai untuk mendukung kenyamanan dan kesejahteraan PM, meskipun tetap perlu evaluasi berkala agar kelayakan fasilitas tetap terjaga sesuai standar pelayanan.

40. Peralatan audio-visual seperti proyektor, speaker, dan layar di bioskop mini berfungsi baik dan mendukung pelaksanaan kegiatan edukatif maupun rekreatif oleh pegawai

Tabel 4.47 Peralatan audio-visual seperti proyektor, speaker, dan layar di bioskop mini berfungsi baik dan mendukung pelaksanaan kegiatan edukatif maupun rekreatif oleh pegawai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	36.3%
Setuju	4	31	124	56.3%
Netral	3	4	12	7.2%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**	**236**	**100%**
Mean	**4.291**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 51 orang atau 92,6% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa peralatan audio-visual di bioskop mini berfungsi dengan baik. Hanya 4 orang atau 7,2% responden bersikap netral. Artinya, mayoritas pegawai menilai bahwa fasilitas audio-visual telah mendukung kegiatan edukatif dan rekreatif secara optimal. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa sarana multimedia telah berfungsi sebagai alat pendukung pembelajaran dan hiburan yang efektif, meskipun evaluasi teknis tetap perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga kualitas dan kelengkapan perangkat.

41. Peralatan vokasional perkebunan dan peternakan tersedia dalam kondisi layak pakai

Tabel 4.48 Peralatan vokasional perkebunan dan peternakan tersedia dalam kondisi layak pakai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	27.2%
Setuju	4	31	124	56.3%
Netral	3	8	24	14.5%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**	**225**	**100%**
Mean	**4.091**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 46 orang atau 83,5% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa peralatan vokasional perkebunan dan peternakan tersedia dalam kondisi layak pakai. Sementara 8 orang atau 14,5% bersikap netral dan 1 orang atau 1,8% menyatakan tidak setuju. Artinya, sebagian besar pegawai menilai bahwa alat-alat pelatihan di sektor agrikultur telah memenuhi standar kelayakan. Namun, keberadaan responden netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa pemeliharaan dan distribusi alat masih perlu diperhatikan agar seluruh peserta pelatihan mendapatkan akses yang setara dan aman.

42. Pegawai memiliki akses terhadap alat kerja seperti komputer, printer, dan akses internet sesuai kebutuhan tugas

Tabel 4.49 Pegawai memiliki akses terhadap alat kerja seperti komputer, printer, dan akses internet sesuai kebutuhan tugas

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	25.4%
Setuju	4	34	136	61.8%
Netral	3	7	21	12.7%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**	**227**	**100%**
Mean	**4.127**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 48 orang atau 87,2% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa mereka memiliki akses terhadap alat kerja sesuai kebutuhan. Hanya 7 orang atau 12,7% bersikap netral. Artinya, mayoritas pegawai merasa bahwa dukungan teknologi kerja telah tersedia secara memadai. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa infrastruktur digital telah mendukung kelancaran tugas administratif dan pelayanan, meskipun perlu dipastikan bahwa akses tersebut tetap stabil dan merata di seluruh unit kerja.

43. Ketersediaan instrumen asesmen minat bakat memudahkan pegawai dalam merancang pelatihan yang sesuai dengan potensi

Tabel 4.50 Ketersediaan instrumen asesmen minat bakat memudahkan pegawai dalam merancang pelatihan yang sesuai dengan potensi

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	25.4%
Setuju	4	29	116	52.7%
Netral	3	11	33	20.0%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**		**100%**
Mean	**4.018**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 43 orang atau 78,1% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa instrumen asesmen minat bakat memudahkan perancangan pelatihan. Namun, 11 orang atau 20,0% bersikap netral dan 1 orang atau 1,8% menyatakan tidak setuju. Artinya, meskipun mayoritas pegawai merasa terbantu oleh instrumen asesmen, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa efektivitas dan pemanfaatan instrumen masih perlu ditingkatkan agar hasil asesmen benar-benar digunakan sebagai dasar dalam menyusun program pelatihan yang relevan dan berdampak.

44. Instrumen evaluasi keterampilan yang lengkap mendukung pegawai dalam mengukur keberhasilan program pelatihan secara objektif

Tabel 4.51 Instrumen evaluasi keterampilan yang lengkap mendukung pegawai dalam mengukur keberhasilan program pelatihan secara objektif

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.0%
Setuju	4	27	108	49.0%
Netral	3	12	36	21.8%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**	**224**	**100%**
Mean	**4.073**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 43 orang atau 78,0% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa instrumen evaluasi keterampilan mendukung pengukuran keberhasilan pelatihan secara objektif. Namun, 12 orang atau

21,8% bersikap netral. Artinya, meskipun mayoritas pegawai mengakui kebermanfaatan instrumen evaluasi, proporsi netral menunjukkan bahwa pemahaman terhadap cara penggunaan dan analisis hasil evaluasi masih perlu diperkuat agar pengukuran benar-benar mencerminkan capaian keterampilan secara akurat dan terstandar.

h. Jawaban Responden terhadap Indikator Struktur Kerja

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

45. Pegawai mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan oleh sentra

Tabel 4.52 Pegawai mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan oleh sentra

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	19	95	34.5%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	1	3	1.8%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**238**	**100%**
Mean	**4.327**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 54 orang atau 98,1% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa mereka mengikuti prosedur kerja yang ditentukan oleh sentra. Hanya 1 responden atau 1,8% yang bersikap netral. Artinya, mayoritas pegawai menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap regulasi dan standar kerja yang berlaku. Tingginya tingkat kepatuhan ini memperkuat kredibilitas sentra dan menjadi fondasi penting dalam membangun tata kelola kerja yang konsisten dan akuntabel.

46. Pembagian tugas dalam tim sudah sesuai terbagi dalam kelompok kerja dengan keahlian dan kapasitas masing-masing

Tabel 4.53 Pembagian tugas dalam tim sudah sesuai terbagi dalam kelompok kerja dengan keahlian dan kapasitas masing-masing

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	19	95	34.5%
Setuju	4	31	124	56.4%
Netral	3	5	15	9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**234**	**100%**
Mean	**4.255**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 50 orang atau 90,9% responden menyatakan pembagian tugas dalam tim telah sesuai dengan keahlian dan kapasitas masing-masing. Sisanya 5 orang atau 9,1% responden bersikap netral. Artinya, sistem kerja kolaboratif telah berjalan dengan baik dan menyesuaikan kompetensi individual. Tingginya kesesuaian pembagian tugas menunjukkan bahwa perencanaan struktur kerja sudah efektif, meskipun koordinasi lintas fungsi tetap perlu dijaga agar kinerja tim tetap harmonis dan sinergis.

47. Pegawai memahami pokja mereka beserta peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi sentra

Tabel 4.54 Pegawai memahami pokja mereka beserta peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi sentra

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	25.4%
Setuju	4	32	128	58.2%
Netral	3	9	27	16.4%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**	**225**	**100%**
Mean	**4.091**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 46 orang atau 83,6% responden menyatakan memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam struktur organisasi sentra. Namun, terdapat 9 orang atau 16,4% responden yang bersikap netral. Artinya, pemahaman terhadap fungsi pokja cukup baik secara umum, tetapi proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa orientasi dan sosialisasi internal masih perlu diperkuat agar semua pegawai memiliki kejelasan tugas yang konsisten dan terarah.

48. Sentra memiliki pembagian wilayah kerja yang jelas untuk pelaksanaan tugas di lapangan

Tabel 4.55 Sentra memiliki pembagian wilayah kerja yang jelas untuk pelaksanaan tugas di lapangan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	30.9%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	3	9	5.5%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**234**	**100%**
Mean	**4.255**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 52 orang atau 94,5% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa pembagian wilayah kerja sudah jelas. Hanya 3 orang atau 5,5% responden bersikap netral. Artinya, kejelasan dalam pembagian wilayah kerja di lapangan telah mendukung pelaksanaan tugas secara efisien. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa struktur kerja lapangan sudah tertata secara geografis dan fungsional, yang berperan penting dalam mencegah tumpang tindih dan mempercepat respon pelayanan.

i. Jawaban Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab Kerja

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

49. Nilai-nilai PRIMA (Profesional, Responsif, Inovatif, Maju, Amanah) diterapkan dalam pelaksanaan tugas harian sesuai dengan pembagian tanggung jawab yang ada

Tabel 4.56 Nilai-nilai PRIMA (Profesional, Responsif, Inovatif, Maju, Amanah) diterapkan dalam pelaksanaan tugas harian sesuai dengan pembagian tanggung jawab yang ada

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	30.9%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	5	15	9.1%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**232**	**100%**
Mean	**4.218**			

Sumber: Data hasil peneliti

Sebanyak 50 orang atau 90,9% responden menyatakan nilai-nilai PRIMA telah diterapkan dalam pelaksanaan tugas harian. 5 orang atau 9,1% responden bersikap netral. Artinya, mayoritas pegawai telah menginternalisasi nilai-nilai organisasi ke dalam aktivitas kerja. Tingginya tingkat persetujuan mencerminkan bahwa budaya kerja berbasis integritas dan inovasi telah tumbuh di lingkungan sentra, namun perlu dilakukan penguatan pemaknaan nilai-nilai tersebut agar tidak berhenti pada aspek formalitas dan benar-benar tercermin dalam etos kerja sehari-hari.

50. Pegawai menjalankan pelayanan kepada PM sesuai dengan bidang tugas pokja

Tabel 4.57 Pegawai menjalankan pelayanan kepada PM sesuai dengan bidang tugas pokja

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	18	90	32.7%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**234**	**100%**
Mean	**4.255**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 18 orang atau 32,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju, dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral. Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Artinya, mayoritas pegawai telah menjalankan pelayanan kepada PM sesuai dengan bidang tugas pokja masing-masing. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa distribusi peran kerja telah sesuai dengan struktur fungsional yang dirancang, sehingga mendukung efektivitas layanan dan akurasi pelaksanaan program. Namun, keberadaan responden netral mengindikasikan bahwa pemahaman atau pelaksanaan tugas di sebagian kecil unit kerja masih perlu diperjelas agar tidak menimbulkan ambiguitas dalam pelaksanaan pelayanan.

51. Pegawai menjalankan pendampingan dan asesmen kepada PM sesuai dengan SOP dan target layanan

Tabel 4.58 Pegawai menjalankan pendampingan dan asesmen kepada PM sesuai dengan SOP dan target layanan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.1%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	4	12	7.2%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		**55**	**232**	**100%**
Mean	**4.218**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Sangat Setuju, 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju, dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral. Tidak terdapat responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Artinya, mayoritas pegawai telah menjalankan pendampingan dan asesmen kepada PM sesuai dengan SOP dan target layanan. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa pelaksanaan layanan berbasis prosedur telah menjadi standar operasional yang dipatuhi, namun keberadaan responden netral menjadi sinyal bahwa pemahaman terhadap implementasi SOP masih perlu disosialisasikan agar setiap pegawai memiliki acuan kerja yang seragam.

j. Jawaban Responden terhadap Indikator Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

52. Pegawai mendapat apresiasi dari pimpinan saat mencapai kinerja yang baik

Tabel 4.59 Pegawai mendapat apresiasi dari pimpinan saat mencapai kinerja yang baik

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	25.4%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	7	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**231**	**100%**
Mean	**4.145**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 14 orang atau 25,4% responden menyatakan Sangat Setuju, 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju, dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Artinya, mayoritas pegawai merasa bahwa pimpinan memberikan apresiasi atas pencapaian kinerja. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa budaya penghargaan telah diterapkan secara konsisten, namun keberadaan responden netral mengindikasikan bahwa apresiasi belum sepenuhnya dirasakan secara merata, sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja dan persepsi keadilan dalam lingkungan organisasi.

53. Pemimpin memberikan evaluasi dan masukan terhadap kinerja pegawai secara rutin

Tabel 4.60 Pemimpin memberikan evaluasi dan masukan terhadap kinerja pegawai secara rutin

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.1%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%

Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**230**	**100%**
Mean	**4.182**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Sangat Setuju, 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju, dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Artinya, sebagian besar pegawai menilai bahwa pimpinan telah memberikan evaluasi dan masukan secara rutin. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa proses pembinaan dan pengawasan telah berjalan secara konsisten, namun keberadaan responden netral menunjukkan bahwa kualitas dan keberlanjutan evaluasi masih perlu ditingkatkan agar benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja individu dan tim.

k. Jawaban Responden terhadap Indikator Kerja Sama Tim

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

54. Tugas-tugas di sentra selalu selesai tepat waktu karena sesama pegawai selalu bersikap kooperatif dan saling mendukung dalam bekerja

Tabel 4.61 Tugas-tugas di sentra selalu selesai tepat waktu karena sesama pegawai selalu bersikap kooperatif dan saling mendukung dalam bekerja

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	23.6%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	7	21	12.7%
Tidak setuju	2	2	4	3.6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**222**	**100%**
Mean	**4.036**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 46 orang atau 83,6% responden menyatakan Setuju atau Sangat Setuju, 7 orang atau 12,7% bersikap Netral, dan 2 orang atau 3,6% menyatakan Tidak Setuju. Artinya, mayoritas pegawai menilai bahwa sikap kooperatif antarpegawai telah mendukung

penyelesaian tugas secara tepat waktu. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi kekuatan utama dalam menjaga efisiensi operasional, meskipun keberadaan responden netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa semangat kolaboratif masih perlu dijaga agar tidak menurun dalam situasi kerja yang dinamis.

55. Pegawai berpartisipasi aktif dalam rapat atau diskusi tim terkait rencana kerja

Tabel 4.62 Pegawai berpartisipasi aktif dalam rapat atau diskusi tim terkait rencana kerja

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	30.9%
Setuju	4	28	112	50.9%
Netral	3	10	30	18.2%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**227**	**100%**
Mean	**4127**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 45 orang atau 81,8% responden menyatakan Setuju atau Sangat Setuju, dan 10 orang atau 18,2% bersikap Netral. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Artinya, partisipasi dalam perencanaan kerja tim sudah cukup tinggi. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam diskusi telah menjadi bagian dari budaya kerja, meskipun proporsi netral menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih bersikap pasif atau belum sepenuhnya terlibat, yang dapat membatasi efektivitas pengambilan keputusan dan rasa memiliki terhadap program kerja.

l. Jawaban Responden terhadap Indikator Kelancaran Komunikasi

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

56. Atasan menyampaikan arahan kepada pegawai dengan jelas

Tabel 4.63 Atasan menyampaikan arahan kepada pegawai dengan jelas

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	96	29.1%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**230**	**100%**
Mean	**4.182**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 49 orang atau 89,1% responden menyatakan Setuju atau Sangat Setuju, dan 6 orang atau 10,9% bersikap Netral. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Artinya, komunikasi vertikal dari atasan sudah berjalan efektif. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa kejelasan instruksi telah mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, tetapi keberadaan responden netral menandakan bahwa dalam kasus-kasus tertentu, penyampaian arahan masih dapat ditingkatkan agar tidak menimbulkan multitafsir atau ketidakpastian di lapangan.

57. Informasi penting di lingkungan sentra terkomunikasikan dengan cepat dan tepat di antara pegawai

Tabel 4.64 Informasi penting di lingkungan sentra terkomunikasikan dengan cepat dan tepat di antara pegawai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	18	90	32.7%
Setuju	4	30	120	54.5%
Netral	3	7	21	12.7%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**231**	**100%**
Mean	**4.2**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 48 orang atau 87,2% responden menyatakan Setuju atau Sangat Setuju, dan 7 orang atau 12,7% bersikap Netral. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Artinya,

mayoritas pegawai menilai bahwa informasi penting di lingkungan kerja telah disampaikan secara cepat dan tepat. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa sistem komunikasi internal telah berjalan efektif, meskipun keberadaan responden netral menunjukkan bahwa kecepatan atau akurasi informasi masih perlu dijaga agar tidak menimbulkan kesenjangan pemahaman antarpegawai.

58. Pelaksanaan tugas sering kurang efektif karena miskomunikasi

Tabel 4.65 Pelaksanaan tugas sering kurang efektif karena miskomunikasi

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	2	10	3.6%
Setuju	4	3	12	5.4%
Netral	3	10	30	18.2%
Tidak setuju	2	29	58	52.7%
Sangat tidak setuju	1	11	11	20.0%
Jumlah		**55**	**121**	**100%**
Mean	**2.2**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 40 orang atau 72,7% responden menyatakan Tidak Setuju atau Sangat Tidak Setuju, 10 orang atau 18,2% bersikap Netral, dan hanya 5 orang atau 9,0% menyatakan Setuju atau Sangat Setuju. Artinya, sebagian besar pegawai tidak mengalami kendala komunikasi yang signifikan dalam pelaksanaan tugas. Rendahnya persepsi terhadap miskomunikasi menunjukkan bahwa koordinasi kerja telah berjalan cukup lancar, meskipun proporsi netral tetap menjadi sinyal bahwa penguatan komunikasi lintas fungsi tetap diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam situasi kompleks.

Berikut ini disajikan tabel Analisis Statistik Deskriptif sebagai bentuk ringkasan komprehensif dari keseluruhan indikator pada variabel lingkungan kerja (X1–X58). Tabel ini merangkum nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi dari masing-masing pernyataan, yang menggambarkan kecenderungan umum persepsi responden terhadap indikator-indikator lingkungan kerja yang diteliti. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pola penilaian responden, sekaligus menjadi

dasar dalam penguatan analisis berikutnya terkait kondisi aktual di lapangan. Adapun rekapitulasi statistik deskriptif tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.66 Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	55	2	5	3.96	.744
X1.2	55	1	5	3.27	.990
X1.3	55	2	5	4.00	.745
X1.4	55	3	5	4.33	.546
X1.5	55	3	5	4.36	.620
X1.6	55	3	5	4.05	.705
X1.7	55	3	5	4.04	.607
X1.8	55	3	5	4.49	.573
X1.9	55	1	5	2.58	1.301
X1.10	55	3	5	4.27	.622
X1.11	55	2	5	4.02	.593
X1.12	55	2	5	4.33	.695
X1.13	55	3	5	4.13	.546
X1.14	55	3	5	4.15	.558
X1.15	55	1	5	2.85	.931
X1.16	55	3	5	4.16	.631
X1.17	55	2	5	4.25	.584
X1.18	55	2	5	4.11	.786
X1.19	55	3	5	4.07	.634
X1.20	55	3	5	4.15	.621
X1.21	55	1	5	2.78	1.150
X1.22	55	3	5	3.93	.573
X1.23	55	3	5	4.13	.579
X1.24	55	3	5	4.33	.511
X1.25	55	3	5	4.20	.621
X1.26	55	3	5	3.98	.561
X1.27	55	3	5	4.29	.567
X1.28	55	2	5	3.91	.646
X1.29	55	2	5	3.96	.744
X1.30	55	2	5	3.85	.731
X1.31	55	1	4	2.80	.890
X1.32	55	3	5	4.16	.570
X1.33	55	3	5	4.33	.579
X1.34	55	2	5	3.55	.689
X1.35	55	1	5	3.60	.915
X1.36	55	2	5	3.84	.739
X1.37	55	1	4	1.91	.646
X1.38	55	3	5	4.04	.508
X1.39	55	3	5	4.22	.599
X1.40	55	3	5	4.29	.599
X1.41	55	2	5	4.09	.701
X1.42	55	3	5	4.13	.610
X1.43	55	2	5	4.02	.733
X1.44	55	3	5	4.07	.716
X1.45	55	3	5	4.33	.511
X1.46	55	3	5	4.25	.615
X1.47	55	3	5	4.09	.646
X1.48	55	3	5	4.25	.552
X1.49	55	3	5	4.22	.599

X1.50	55	3	5	4.25	.584
X1.51	55	3	5	4.22	.567
X1.52	55	3	5	4.15	.591
X1.53	55	3	5	4.18	.611
X1.54	55	2	5	4.04	.719
X1.55	55	3	5	4.13	.695
X1.56	55	3	5	4.18	.611
X1.57	55	3	5	4.20	.650
X1.58	55	1	5	2.20	.951
Total				**3.94**	
Valid N (listwise)	**55**				

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja di Sentra Abiyoso Cimahi secara umum berada dalam kategori baik, dengan nilai mean total sebesar 3,94. Item X1.8 mencatat nilai mean tertinggi sebesar 4,49 ("Kebersihan lingkungan di Sentra Abiyoso sangat dijaga sehingga pegawai merasa nyaman dan aman selama bekerja"), yang menunjukkan tingkat kepuasan dan kenyamanan tertinggi dari responden. Sementara itu, item X1.37 ("Peralatan masak di vokasional kuliner banyak yang rusak namun masih tetap digunakan") merupakan pernyataan negatif dengan nilai mean terendah yaitu 1,91, sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak menyetujui kondisi negatif tersebut, dan menilai bahwa fasilitas masak di vokasional kuliner umumnya dalam kondisi baik. Selain itu, item negatif lain yang juga memiliki skor mean rendah seperti X1.9, X1.21, dan X1.58 memperkuat interpretasi bahwa kebersihan ruang kerja, kelembapan toilet, dan miskomunikasi dalam tugas bukan merupakan masalah dominan, sehingga menunjukkan lingkungan kerja yang stabil dan terkendali. Sebaliknya, item X1.34 ("Kebisingan di dalam ruang kerja sering mengganggu konsentrasi") dengan mean 3,55 menjadi indikator bahwa sebagian responden mengalami gangguan nyata dalam hal kebisingan, sehingga aspek ini perlu perhatian lebih lanjut sebagai area pembenahan.

Dengan demikian, analisis ini menunjukkan adanya dominasi persepsi positif terhadap lingkungan kerja, namun masih terdapat celah kritis pada indikator kebisingan ruang kerja (X1.34), yang merupakan pernyataan negatif

namun memiliki nilai mean tinggi yang mencerminkan tingkat kesetujuan terhadap kondisi negatif.

2) Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan cerminan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi pelayanan sosial. Dalam penelitian ini, variabel kinerja di Sentra Abiyoso Cimahi dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai ASN yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan pelayanan kepada Penerima Manfaat (PM). Untuk mengukur variabel kinerja (Y), digunakan instrumen kuesioner yang terdiri atas 22 pernyataan yang mewakili 5 indikator utama. Data yang dikumpulkan bertujuan memberikan gambaran objektif tentang persepsi dan realisasi capaian kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok kerja. Hasil pengukuran ini menjadi dasar dalam menilai kontribusi lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja, serta sebagai pertimbangan dalam merumuskan program penguatan sistem kerja organisasi. Jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan kinerja yang memperlihatkan distribusi skor, rata-rata nilai tiap indikator, serta kategori capaian masing-masing aspek kinerja akan ditampilkan dalam tabel deskriptif berikut:

a. Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Pegawai selalu teliti dan memeriksa kembali setiap pekerjaan agar bebas dari kesalahan.

Tabel 4.67 Pegawai selalu teliti dan memeriksa kembali setiap pekerjaan agar bebas dari kesalahan.

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	19	95	34.5%
Setuju	4	30	120	54.5%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%

Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**233**	**100%**
Mean	**4.236**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 19 orang atau 34,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 30 orang atau 54,5% responden menyatakan Setuju (S), dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai menunjukkan sikap teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pemeriksaan ulang untuk meminimalkan kesalahan. Namun, keberadaan responden yang bersikap netral menunjukkan bahwa standar ketelitian belum sepenuhnya merata di seluruh unit kerja, sehingga perlu penguatan budaya kerja cermat agar kualitas hasil kerja lebih konsisten dan bebas dari kesalahan teknis.

2. Sistem evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara rutin untuk memastikan peningkatan kemampuan kerja pegawai

Tabel 4.68 Sistem evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara rutin untuk memastikan peningkatan kemampuan kerja pegawai

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	36.4%
Setuju	4	32	128	58.2%
Netral	3	2	6	3.6%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**236**	**100%**
Mean	**4.291**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 20 orang atau 36,4% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 32 orang atau 58,2% responden menyatakan Setuju (S), 2 orang atau 3,6% responden bersikap Netral (N), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar pegawai menilai bahwa sistem evaluasi kinerja telah berjalan secara rutin dan mendukung peningkatan kemampuan kerja. Namun, adanya responden yang bersikap netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa konsistensi pelaksanaan

dan tindak lanjut dari evaluasi masih perlu diperkuat agar benar-benar berdampak pada pengembangan kompetensi pegawai.

3. Pegawai mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam melayani PM

Tabel 4.69 Pegawai mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam melayani PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	18.2%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	12	36	21.8%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**218**	**100%**
Mean	**3.964**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 10 orang atau 18,2% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju (S), dan 12 orang atau 21,8% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai telah mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam melayani PM. Namun, proporsi netral yang cukup tinggi menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh pegawai, sehingga perlu evaluasi terhadap metode, materi, dan keberlanjutan pelatihan agar hasilnya lebih berdampak pada kualitas pelayanan.

4. Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan nilai-nilai PRIMA (Profesional, Responsif, Inovatif, Maju, Amanah).

Tabel 4.70 Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan nilai-nilai PRIMA (Profesional, Responsif, Inovatif, Maju, Amanah).

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	23	115	41.8%
Setuju	4	29	116	52.7%
Netral	3	3	9	5.5%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**240**	**100%**

Mean	4.364

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 23 orang atau 41,8% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 29 orang atau 52,7% responden menyatakan Setuju (S), dan 3 orang atau 5,5% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh pegawai telah menjalankan tugas sesuai prosedur dan nilai-nilai PRIMA. Tingginya tingkat persetujuan mencerminkan bahwa nilai-nilai organisasi telah terinternalisasi dengan baik, meskipun masih diperlukan penguatan pemahaman dan penerapan nilai secara konsisten agar tidak hanya menjadi formalitas dalam pelaksanaan tugas.

5. Pegawai memastikan pelayanan kepada PM dilakukan dengan pendekatan yang sesuai kebutuhan mereka

Tabel 4.71 Pegawai memastikan pelayanan kepada PM dilakukan dengan pendekatan yang sesuai kebutuhan mereka

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	23.6%
Setuju	4	40	160	72.7%
Netral	3	2	6	3.6%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**231**	**100%**
Mean	**4.2**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 13 orang atau 23,6% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 40 orang atau 72,7% responden menyatakan Setuju (S), dan 2 orang atau 3,6% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai telah memastikan bahwa pelayanan kepada PM dilakukan dengan pendekatan yang sesuai kebutuhan. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa pendekatan layanan telah bersifat adaptif dan responsif, namun keberadaan responden netral mengindikasikan bahwa pemahaman terhadap kebutuhan individual

PM masih perlu diperkuat agar pelayanan benar-benar bersifat personal dan berdampak.

b. Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

6. Pegawai jarang menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan

Tabel 4.72 Pegawai jarang menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0.0%
Setuju	4	1	4	1.8%
Netral	3	17	51	30.9%
Tidak setuju	2	28	56	50.9%
Sangat tidak setuju	1	9	9	16.4%
Jumlah		**55**	**120**	**100%**
Mean	**2.182**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 0 orang atau 0,0% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Setuju (S), 17 orang atau 30,9% responden bersikap Netral (N), 28 orang atau 50,9% responden menyatakan Tidak Setuju (TS), dan 9 orang atau 16,4% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar responden tidak setuju bahwa pegawai jarang menyelesaikan tugas sesuai target, yang berarti bahwa tugas-tugas umumnya diselesaikan sesuai harapan. Namun, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa persepsi terhadap pencapaian target belum sepenuhnya konsisten, sehingga perlu penguatan sistem monitoring dan pelaporan agar capaian kerja lebih terukur dan transparan.

7. Pegawai mampu menyelesaikan program intervensi sosial PM sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Tabel 4.73 Pegawai mampu menyelesaikan program intervensi sosial PM sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	18.2%
Setuju	4	39	156	70.9%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**224**	**100%**
Mean	**4.073**			

Sumber: Data hasil penelit

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 10 orang atau 18,2% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 39 orang atau 70,9% responden menyatakan Setuju (S), dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai mampu menyelesaikan program intervensi sosial PM sesuai target yang ditetapkan. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa pelaksanaan program telah berjalan efektif dan sesuai rencana, meskipun keberadaan responden netral menunjukkan bahwa dokumentasi dan evaluasi hasil program masih perlu diperjelas agar dampaknya lebih terukur.

8. Pegawai menyelesaikan laporan kegiatan atau rapor perkembangan PM secara berkala sesuai jumlah tugas

Tabel 4.74 Pegawai menyelesaikan laporan kegiatan atau rapor perkembangan PM secara berkala sesuai jumlah tugas

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	27.3%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	5	15	9.1%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**230**	**100%**
Mean	**4.182**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 15 orang atau 27,3% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju (S), dan 5 orang atau 9,1% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar pegawai telah menyelesaikan laporan kegiatan secara berkala sesuai jumlah tugas. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa komitmen terhadap pelaporan rutin telah dijalankan dengan baik, namun keberadaan responden netral menunjukkan bahwa kualitas dan ketepatan isi laporan masih perlu ditingkatkan agar benar-benar mencerminkan perkembangan PM secara akurat.

c. Jawaban Responden terhadap Indikator Ketepatan Waktu

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

9. Pegawai menyelesaikan laporan perkembangan PM tepat waktu sesuai jadwal

Tabel 4.75 Pegawai menyelesaikan laporan perkembangan PM tepat waktu sesuai jadwal

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9	45	16.4%
Setuju	4	41	164	74.5%
Netral	3	5	15	9.1%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**224**	**100%**
Mean	**4.073**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 9 orang atau 16,4% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 41 orang atau 74,5% responden menyatakan Setuju (S), dan 5 orang atau 9,1% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai telah menyelesaikan laporan perkembangan PM sesuai jadwal yang ditentukan.

Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa komitmen terhadap ketepatan waktu pelaporan telah menjadi bagian dari disiplin kerja, meskipun keberadaan responden netral mengindikasikan bahwa konsistensi dalam pelaporan masih perlu dijaga agar tidak mengganggu alur koordinasi dan evaluasi program.

10. Pegawai menyelesaikan tugas pelayanan kepada PM daycare sesuai jadwal harian yang telah ditetapkan

Tabel 4.76 Pegawai menyelesaikan tugas pelayanan kepada PM daycare sesuai jadwal harian yang telah ditetapkan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	20.0%
Setuju	4	40	160	72.7%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**227**	**100%**
Mean	**4.127**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 11 orang atau 20,0% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 40 orang atau 72,7% responden menyatakan Setuju (S), dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar pegawai telah menjalankan pelayanan *daycare* sesuai jadwal harian. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa sistem pelayanan harian telah berjalan efektif dan terstruktur, namun keberadaan responden netral menunjukkan bahwa penguatan koordinasi dan pengawasan tetap diperlukan agar seluruh pegawai memiliki ritme kerja yang seragam dan terukur.

11. Pegawai menyelesaikan pelayanan seperti asesmen, pendampingan, dan laporan dengan tepat waktu

Tabel 4.77 Pegawai menyelesaikan pelayanan seperti asesmen, pendampingan, dan laporan dengan tepat waktu

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.1%
Setuju	4	32	128	58.2%
Netral	3	7	21	12.7%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**229**	**100%**
Mean	**4.164**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 32 orang atau 58,2% responden menyatakan Setuju (S), dan 7 orang atau 12,7% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai telah menyelesaikan pelayanan asesmen, pendampingan, dan pelaporan secara tepat waktu. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa pengelolaan waktu dalam pelaksanaan layanan telah berjalan baik, namun proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa efektivitas waktu pelaksanaan masih perlu ditingkatkan agar seluruh proses layanan berjalan lebih konsisten dan tidak menimbulkan keterlambatan administratif.

12. Pegawai hadir dan mengikuti jadwal kegiatan seperti pelatihan, pelayanan, dan *case conference* (CC) sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.78 Pegawai hadir dan mengikuti jadwal kegiatan seperti pelatihan, pelayanan, dan case conference (CC) sesuai waktu yang telah ditentukan.

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	21	105	38.2%
Setuju	4	28	112	50.9%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**235**	**100%**
Mean	**4.273**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 21 orang atau 38,2% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 28 orang atau 50,9% responden menyatakan Setuju (S), dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar pegawai telah hadir dan mengikuti jadwal kegiatan sesuai waktu yang ditentukan. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam kehadiran menjadi indikator penting dalam menjaga kesinambungan program kerja, namun keberadaan responden netral menunjukkan bahwa komitmen waktu masih perlu diperkuat agar seluruh pegawai memiliki kesadaran yang sama terhadap pentingnya ketepatan waktu dalam kegiatan kolektif.

d. Jawaban Responden terhadap Indikator Efektivitas Sumber Daya

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

13. Sistem manajemen data yang ada memudahkan pegawai mengakses informasi untuk pelayanan

Tabel 4.79 Sistem manajemen data yang ada memudahkan pegawai mengakses informasi untuk pelayanan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	19	95	34.5%
Setuju	4	32	128	58.2%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**235**	**100%**
Mean	**4.273**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 19 orang atau 34,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 32 orang atau 58,2% responden menyatakan Setuju (S), dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai merasa bahwa sistem manajemen data telah mempermudah akses terhadap informasi

layanan. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa sistem telah dirancang cukup responsif terhadap kebutuhan operasional, meskipun adanya responden yang bersikap netral mengindikasikan bahwa optimalisasi fitur dan pelatihan penggunaan sistem masih dibutuhkan agar tidak menghambat efisiensi kerja.

14. Pegawai memaksimalkan penggunaan instrumen-instrumen pendukung dalam mengasesmen dan mengetahui minat dan bakat PM

Tabel 4.80 Pegawai memaksimalkan penggunaan instrumen-instrumen pendukung dalam mengasesmen dan mengetahui minat dan bakat PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	21	105	38.2%
Setuju	4	30	120	54.5%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**237**	**100%**
Mean	**4.309**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 21 orang atau 38,2% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 30 orang atau 54,5% responden menyatakan Setuju (S), dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh pegawai telah memanfaatkan instrumen asesmen untuk mengidentifikasi potensi PM. Tingginya persetujuan menunjukkan bahwa pendekatan berbasis alat telah digunakan secara aktif, namun adanya responden netral memperlihatkan bahwa efektivitas instrumen perlu dikaji lebih dalam agar hasil asesmen benar-benar mendalam dan aplikatif dalam program intervensi.

15. Pegawai kurang maksimal dalam melakukan evaluasi terhadap peningkatan kompetensi dari kegiatan vokasional yang dilakukan PM

Tabel 4.81 Pegawai kurang maksimal dalam melakukan evaluasi terhadap peningkatan kompetensi dari kegiatan vokasional yang dilakukan PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0.0%
Setuju	4	1	4	1.8%

Netral	3	12	36	21.8%
Tidak setuju	2	31	62	56.4%
Sangat tidak setuju	1	11	11	20.0%
Jumlah		**55**	**113**	**100%**
Mean	**2.055**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, hanya 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Setuju (S), 12 orang atau 21,8% responden bersikap Netral (N), sementara 31 orang atau 56,4% responden menyatakan Tidak Setuju (TS) dan 11 orang atau 20,0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Setuju (SS). Artinya, sebagian besar pegawai tidak sepakat bahwa evaluasi terhadap kompetensi PM dilakukan secara kurang maksimal. Tingginya ketidaksetujuan menunjukkan bahwa evaluasi telah dijalankan dengan baik, namun proporsi netral yang signifikan bisa menandakan bahwa pelaksanaan evaluasi belum terdokumentasi atau dikomunikasikan secara konsisten, sehingga persepsi atas efektivitasnya menjadi terfragmentasi.

16. Sistem pengelolaan anggaran di Sentra Abiyoso memastikan bahwa alokasi dana digunakan secara efektif untuk meningkatkan layanan kepada PM

Tabel 4.82 Sistem pengelolaan anggaran di Sentra Abiyoso memastikan bahwa alokasi dana digunakan secara efektif untuk meningkatkan layanan kepada PM

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.1%
Setuju	4	33	132	60.0%
Netral	3	6	18	10.9%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**230**	**100%**
Mean	**4.182**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 33 orang atau 60,0% responden menyatakan Setuju (S), dan 6 orang atau 10,9% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas responden menilai bahwa

sistem pengelolaan anggaran telah digunakan secara efektif untuk mendukung layanan kepada PM. Tingginya persetujuan menunjukkan bahwa tata kelola keuangan sudah cukup transparan dan berdampak, meskipun adanya responden netral memperlihatkan perlunya pelibatan atau sosialisasi yang lebih luas terkait penggunaan anggaran agar semua pegawai memiliki pemahaman yang sama.

17. Pegawai memastikan penggunaan alat pelatihan keterampilan, seperti alat potong rambut dan alat pijat, dilakukan secara optimal

Tabel 4.83 Pegawai memastikan penggunaan alat pelatihan keterampilan, seperti alat potong rambut dan alat pijat, dilakukan secara optimal

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.1%
Setuju	4	36	144	65.5%
Netral	3	3	9	5.5%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**233**	**100%**
Mean	**4.236**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 36 orang atau 65,5% responden menyatakan Setuju (S), dan 3 orang atau 5,5% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, hampir seluruh pegawai telah memastikan bahwa alat pelatihan keterampilan dimanfaatkan secara optimal. Persetujuan yang tinggi menunjukkan bahwa fasilitas pelatihan telah digunakan secara fungsional dan produktif, namun responden netral tetap menjadi sinyal bahwa pemeliharaan, instruksi teknis, atau frekuensi penggunaan alat perlu dikaji agar optimalisasi benar-benar terwujud.

18. Pegawai memanfaatkan instrumen penilaian seperti rapor perkembangan penerima manfaat untuk mendukung efektivitas intervensi.

Tabel 4.84 Pegawai memanfaatkan instrumen penilaian seperti rapor perkembangan penerima manfaat untuk mendukung efektivitas intervensi.

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	29.1%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**232**	**100%**
Mean	**4.218**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 orang atau 29,1% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju (S), dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar pegawai telah memanfaatkan instrumen penilaian untuk menunjang intervensi. Persetujuan yang tinggi menunjukkan bahwa sistem penilaian telah berperan penting dalam mendokumentasikan perkembangan PM secara objektif, namun responden netral menunjukkan bahwa pembacaan data dan analisis hasil penilaian masih perlu diperdalam agar benar-benar mendukung tindak lanjut program intervensi secara strategis.

e. Jawaban Responden terhadap Indikator Kemandirian

Temuan penelitian menunjukkan jawaban responden berdasarkan pernyataan yang telah diberikan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

19. Percaya diri dalam menjalankan tugas pelayanan sosial dan dapat mengambil keputusan secara mandiri sesuai dengan tanggung jawab

Tabel 4.85 Percaya diri dalam menjalankan tugas pelayanan sosial dan dapat mengambil keputusan secara mandiri sesuai dengan tanggung jawab

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	12	60	21.8%
Setuju	4	39	156	70.9%
Netral	3	4	12	7.3%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**228**	**100%**
Mean	**4.145**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 12 orang atau 21,8% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 39 orang atau 70,9% responden menyatakan Setuju (S), dan 4 orang atau 7,3% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai merasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan secara mandiri. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dan kemandirian telah menjadi bagian dari karakter kerja, meskipun keberadaan responden netral menunjukkan bahwa penguatan kepercayaan diri masih diperlukan dalam situasi tertentu yang menuntut keputusan cepat.

20. Pegawai mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi mendesak tanpa harus menunggu arahan dari atasan

Tabel 4.86 Pegawai mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi mendesak tanpa harus menunggu arahan dari atasan

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	18.2%
Setuju	4	35	140	63.6%
Netral	3	10	30	18.2%
Tidak setuju	2	0	0	0.0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**220**	**100%**
Mean	**4**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 10 orang atau 18,2% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 35 orang atau 63,6% responden menyatakan Setuju (S), dan 10 orang atau 18,2% responden bersikap Netral (N). Tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar pegawai mampu mengambil keputusan dalam situasi mendesak secara mandiri. Namun, proporsi netral yang cukup besar menunjukkan bahwa pengambilan keputusan cepat belum sepenuhnya merata di seluruh pegawai, sehingga perlu pelatihan simulasi situasi darurat agar respons operasional lebih seragam dan tepat sasaran.

21. Pegawai menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum terjadwal

Tabel 4.87 Pegawai menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum terjadwal

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	14	70	25.5%
Setuju	4	28	112	50.9%
Netral	3	12	36	21.8%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**220**	**100%**
Mean	**4**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 14 orang atau 25,5% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 28 orang atau 50,9% responden menyatakan Setuju (S), 12 orang atau 21,8% responden bersikap Netral (N), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, mayoritas pegawai telah menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang belum terjadwal. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa inisiatif kerja telah tumbuh sebagai bagian dari budaya kerja, namun proporsi netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa dorongan untuk proaktif masih perlu diperkuat agar tidak bergantung pada instruksi formal semata.

22. Pegawai mampu membuat keputusan operasional terkait pelayanan saat di lapangan sesuai panduan kerja.

Tabel 4.88 Pegawai mampu membuat keputusan operasional terkait pelayanan saat di lapangan sesuai panduan kerja.

Kriteria jawaban	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	27.3%
Setuju	4	36	144	65.5%
Netral	3	3	9	5.5%
Tidak setuju	2	1	2	1.8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0.0%
Jumlah		**55**	**230**	**100%**
Mean	**4.182**			

Sumber: Data hasil peneliti

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 15 orang atau 27,3% responden menyatakan Sangat Setuju (SS), 36 orang atau 65,5% responden menyatakan Setuju (S), 3 orang atau 5,5% responden bersikap Netral (N), dan 1 orang atau 1,8% responden menyatakan Tidak Setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya, sebagian besar pegawai mampu mengambil keputusan operasional di lapangan sesuai panduan kerja. Tingginya tingkat persetujuan menunjukkan bahwa kemampuan adaptif dan pemahaman terhadap prosedur telah mendukung kelancaran pelayanan, meskipun keberadaan responden netral dan tidak setuju menunjukkan bahwa pemahaman teknis di lapangan masih perlu diperkuat agar keputusan yang diambil benar-benar sesuai standar operasional.

Berikut ini disajikan tabel Analisis Statistik Deskriptif sebagai bentuk ringkasan komprehensif dari keseluruhan item pada variabel kinerja (Y). Tabel ini merangkum nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi dari masing-masing indikator, yang mencerminkan kecenderungan umum penilaian responden terhadap indikator-indikator kinerja yang diteliti. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pola tanggapan responden, sekaligus berfungsi sebagai dasar awal dalam memahami efektivitas kinerja sebelum dilanjutkan ke tahap analisis yang lebih mendalam. Adapun hasil rekapitulasi statistik deskriptif tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.89 Analisis Statistik Deskripsi Kinerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	55	3	5	4.24	.637
Y1.2	55	2	5	4.29	.629
Y1.3	55	3	5	3.96	.637
Y1.4	55	3	5	4.36	.589
Y1.5	55	3	5	4.20	.487
Y1.6	55	1	4	2.18	.722
Y1.7	55	3	5	4.07	.539
Y1.8	55	3	5	4.18	.580
Y1.9	55	3	5	4.07	.504
Y1.10	55	3	5	4.13	.511
Y1.11	55	3	5	4.16	.631
Y1.12	55	3	5	4.27	.651
Y1.13	55	3	5	4.27	.592
Y1.14	55	3	5	4.31	.605
Y1.15	55	1	4	2.05	.705
Y1.16	55	3	5	4.18	.611
Y1.17	55	3	5	4.24	.543
Y1.18	55	3	5	4.22	.567
Y1.19	55	3	5	4.15	.524
Y1.20	55	3	5	4.00	.609
Y1.21	55	2	5	4.00	.745
Y1.22	55	2	5	4.18	.611
Total				**3.97**	
Valid N (listwise)	**55**				

Sumber :Data hasil peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik deskriptif, dapat diketahui bahwa secara umum variabel kinerja sumber daya manusia menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Nilai mean total sebesar 3.97 menunjukkan bahwa capaian kinerja berada dalam kategori baik. Indikator Y1.4 memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4.36, menunjukkan bahwa pegawai memiliki profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas. Sementara itu, indikator Y6 dan Y15 memiliki nilai mean terendah masing-masing 2.18 dan 2.05, namun karena keduanya merupakan pernyataan negatif, maka skor rendah tersebut justru menunjukkan bahwa pegawai konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu dan melaksanakan evaluasi secara optimal. Dengan demikian, seluruh dimensi kinerja

menunjukkan kecenderungan positif dan stabil, yang mencerminkan kualitas hasil kerja, volume pekerjaan yang dituntaskan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya, serta tingkat kemandirian pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2. Uji Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test melalui aplikasi SPSS versi 22. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05, maka H_0 diterima (data berdistribusi normal). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) < 0,05, maka H_0 ditolak (data tidak berdistribusi normal). Adapun hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada residual penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.90 Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.11071436
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.047
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang lebih besar dari nilai alpha sebesar 0.05. Maka, H_0 diterima, yang berarti bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi

normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas residual, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan pendekatan statistik parametrik. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja) membentuk pola hubungan yang linear secara signifikan. Linearitas merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi, karena model regresi yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel-variabelnya (Sugiyono, 2022). Pengujian linearitas dilakukan dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk linear.

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear.

Jika nilai Signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima, artinya hubungan antara variabel bersifat linear. Sebaliknya, jika nilai Signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya hubungan antara variabel tidak linear. Adapun hasil pengujian linearitas berdasarkan tabel ANOVA adalah sebagai berikut:

Tabel 4.91 Uji Linearitas dengan ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2881.576	38	75.831	4.789	.001
		Linearity	1724.461	1	1724.461	108.913	.000
		Deviation from Linearity	1157.114	37	31.273	1.975	.073
	Within Groups		253.333	16	15.833		
	Total		3134.909	54			

Berdasarkan hasil pengujian linearitas melalui output SPSS, diperoleh nilai signifikansi pada komponen *Deviation from Linearity* sebesar 0,073 > 0,05, sehingga H_0 diterima dan model regresi dinyatakan berbentuk linear.

Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y) bersifat linear secara signifikan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi linearitas, yang mendukung kelayakan analisis hubungan antar variabel.

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik berupa Uji Korelasi Pearson (Product Moment), yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan signifikan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

Ha : Terdapat hubungan signifikan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

Uji Korelasi Pearson digunakan karena data penelitian memenuhi asumsi-asumsi parametrik, sehingga metode ini tepat untuk menganalisis hubungan linier antar variabel. Hasil pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (p-value) dengan taraf galat (α) sebesar 0,05.

Jika nilai signifikan $p > 0,05$ maka Ho diterima, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Sebaliknya, jika nilai signifikan $p < 0,05$ maka Ho ditolak, yang berarti terdapat hubungan signifikan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Adapun hasil uji hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

4.92 Uji Hipotesis dengan Uji Korelasi Pearson

		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien relasi sebesar 0,742 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas kritis $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, **terdapat hubungan yang signifikan** antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.

Nilai korelasi sebesar 0,742 berada dalam kategori kuat menurut interpretasi korelasi Pearson dan menurut Cohen (1988), yang menunjukkan bahwa semakin baik persepsi terhadap lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula capaian kinerja SDM yang dicapai. Tanda positif (+) pada koefisien korelasi mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah, atau berbanding lurus. Dengan kata lain, ketika persepsi terhadap lingkungan kerja meningkat, maka capaian kinerja juga cenderung meningkat. Temuan ini memperkuat bahwa kondisi lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun non-fisik mempunyai peran yang penting dalam membentuk capaian kinerja pegawai. Hasil korelasi ini memberikan gambaran kuantitatif yang relevan mengenai tingkat keterkaitan antara kedua variabel tersebut..

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap lingkungan kerja dan kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi, diperoleh skor rata-rata persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja sebesar 4,02 dan kinerja sebesar 4,11, yang keduanya berada dalam kategori "baik." Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, kondisi lingkungan kerja telah cukup mendukung kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan tugas pelayanan sosial. Namun, analisis lebih mendalam terhadap indikator-indikator spesifik mengungkap lima aspek yang masih memerlukan perhatian dan perbaikan.

Pertama, penataan ruang kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,16, yang termasuk dalam kategori "sedang." Hal ini menunjukkan bahwa tata letak dan pewarnaan ruang kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan visual dan efisiensi kerja. Berdasarkan teori pewarnaan yang dikemukakan oleh Nitisemito

(2019), pemilihan warna memiliki pengaruh terhadap suasana hati dan semangat kerja karyawan. Warna-warna dingin dan lembut seperti krem, coklat muda, dan hijau muda dianjurkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan produktif. Ketidaksesuaian komposisi warna, baik pada dinding, peralatan kerja, maupun elemen visual lainnya, dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mengganggu fokus kerja.

Kedua, kebersihan toilet sebagai indikator dasar kenyamanan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,85, yang berada dalam kategori "rendah." Berdasarkan teori kebersihan menurut Nitisemito (2019), kebersihan lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan semangat kerja pegawai. Ketika kebersihan tidak dijaga secara konsisten, hal ini dapat menurunkan citra institusi dan menciptakan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Ketiga, aspek keselamatan kerja melalui ketersediaan dan sosialisasi alat pemadam kebakaran (APAR) memperoleh skor rata-rata sebesar 2,80, yang juga berada dalam kategori "rendah." Menurut Nitisemito (2019), keamanan kerja mencakup perlindungan terhadap milik pribadi dan keselamatan diri karyawan. Ketidaktahuan pegawai terhadap prosedur darurat serta minimnya pelatihan penggunaan APAR menunjukkan bahwa sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum berjalan secara optimal.

Keempat, tingkat kebisingan di lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,55, yang termasuk dalam kategori "sedang." Berdasarkan teori kebisingan yang dikemukakan oleh Shomer dalam Badri (2019), paparan suara yang berulang dapat menimbulkan gangguan fisik dan psikologis seperti kelelahan, keresahan, dan peningkatan tekanan darah. Kebisingan yang berasal dari aktivitas renovasi, pelatihan vokasional, dan interaksi antarruang tanpa sekat akustik perlu dikendalikan melalui penataan ulang zona aktivitas dan pengaturan waktu kegiatan bising. Kelima, aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 3,96, yang mendekati kategori "baik."

Berdasarkan teori kompetensi yang telah dijelaskan di Bab II, kompetensi mencerminkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas secara profesional dan mencapai target sesuai dengan standar organisasi. Ketimpangan akses terhadap pelatihan dan belum meratanya program pengembangan SDM menunjukkan perlunya sistem pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan unit kerja.

Selanjutnya, hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,742 dan signifikansi sebesar 0,000. Korelasi ini termasuk dalam kategori "kuat" menurut interpretasi Cohen (1988), yang berarti bahwa semakin baik persepsi terhadap lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula capaian kinerja yang dicapai.

Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan aspek pewarnaan, kebersihan, keamanan kerja, pengendalian kebisingan, dan penguatan kompetensi SDM menjadi strategi penting yang dapat diterapkan untuk mendukung keberhasilan sistem multilayanan secara berkelanjutan di Sentra Abiyoso Cimahi.

Berdasarkan hasil skor tersebut, selanjutnya akan diuraikan analisis hasil penelitian, analisis masalah, analisis kebutuhan, serta analisis sistem sumber sebagaimana penjelasan berikut.:

1. Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian ini disusun untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta memperkuat argumentasi yang telah dibangun dalam latar belakang. Penelitian ini berangkat dari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai keberhasilan organisasi, sebagaimana ditekankan dalam transformasi multilayanan di Sentra Abiyoso Cimahi. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak langsung terhadap kualitas kerja pegawai, menurunkan kepuasan kerja, dan menghambat tercapainya pelayanan sosial yang optimal kepada Penerima Manfaat (PM).

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa secara umum persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja berada dalam kategori “baik”, dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 4,02. Demikian pula dengan capaian kinerja pegawai yang menunjukkan kategori “baik”, dengan skor rata-rata sebesar 4,11. Namun, analisis mendalam terhadap indikator-indikator spesifik mengungkap sejumlah permasalahan utama yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Pertama, aspek penataan ruang kerja memperoleh skor mean sebesar 3,16, yang termasuk dalam kategori “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa tata letak ruang kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Beberapa ruang kerja dinilai sempit, tidak tertata dengan baik, dan belum memperhatikan prinsip ergonomis, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan kualitas layanan kepada PM.

Kedua, kebersihan toilet sebagai indikator dasar kenyamanan kerja memperoleh skor mean sebesar 2,85, yang berada dalam kategori “rendah”. Kondisi toilet yang tidak dibersihkan secara rutin, minimnya ketersediaan sabun dan tisu, serta ventilasi yang tidak memadai menjadi keluhan utama pegawai. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan ketidakpuasan yang berdampak pada citra institusi.

Ketiga, aspek keselamatan kerja melalui ketersediaan dan sosialisasi APAR memperoleh skor mean sebesar 2,80, juga dalam kategori “rendah”. Minimnya pelatihan penggunaan APAR dan ketidaktahuan pegawai terhadap prosedur darurat menunjukkan bahwa sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum menjadi prioritas manajerial. Hal ini menjadi ancaman serius terhadap keselamatan pegawai dan PM.

Keempat, tingkat kebisingan di lingkungan kerja memperoleh skor mean sebesar 3,55, yang berada dalam kategori “sedang”. Kebisingan yang bersumber dari aktivitas renovasi, pelatihan vokasional, dan interaksi antarruang tanpa sekat akustik mengganggu konsentrasi dan produktivitas pegawai. Suasana kerja yang tidak tenang berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan psikologis.

Kelima, aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai memperoleh skor mean sebesar 3,96, yang mendekati kategori “baik”. Meskipun demikian, terdapat ketimpangan persepsi di antara pegawai terkait akses dan pemerataan pelatihan. Minimnya pelatihan berkelanjutan menyebabkan kesenjangan pengetahuan dan keterampilan antarpegawai, yang berdampak pada kesiapan dalam menghadapi dinamika masalah sosial PM.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja SDM, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan Uji Korelasi Pearson. Hasil uji menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf galat ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Nilai korelasi sebesar 0,742 termasuk dalam kategori “kuat” menurut interpretasi Cohen (1988), dan menunjukkan bahwa semakin baik persepsi terhadap lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula capaian kinerja yang dicapai.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai strategi langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai. Program intervensi yang diarahkan pada perbaikan aspek-aspek lingkungan kerja yang masih lemah—seperti penataan ruang, pengendalian kebisingan, penguatan sistem keselamatan kerja, dan pelatihan SDM—berpotensi memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas layanan sosial. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang telah ada, tetapi juga memberikan dasar empiris bagi pengambilan keputusan manajerial di Sentra Abiyoso Cimahi dalam rangka mendukung keberhasilan sistem multilayanan secara berkelanjutan.

2. Analisis Masalah

Analisis ini disusun untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta memperkuat argumentasi yang telah dibangun dalam latar belakang. Penelitian ini berangkat dari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai keberhasilan organisasi, sebagaimana ditekankan dalam transformasi multilayanan di Sentra Abiyoso Cimahi. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak langsung terhadap kualitas kerja pegawai, menurunkan kepuasan kerja, dan menghambat tercapainya pelayanan sosial yang optimal kepada Penerima Manfaat (PM). Dengan demikian, analisis masalah berikut tidak hanya mengidentifikasi kondisi yang belum optimal, tetapi juga menjelaskan konsekuensinya terhadap kinerja SDM berdasarkan persepsi responden dan hasil observasi peneliti.

Pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan menunjukkan bagaimana lingkungan kerja fisik dan nonfisik memengaruhi capaian kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi. Meskipun secara umum kedua variabel tersebut dinilai berada pada kategori baik, analisis mendalam mengungkap bahwa terdapat sejumlah permasalahan utama yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Permasalahan-permasalahan berikut disusun secara terfokus berdasarkan hasil penelitian dan observasi lapangan:

1) Penataan Ruang Kerja yang Belum Ergonomis dan Efisien

Penataan ruang kerja yang belum optimal merupakan permasalahan signifikan dalam mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Meskipun pemilihan warna dan pencahayaan dinilai cukup baik, tata letak dan pengaturan furnitur belum mendukung alur kerja yang lancar dan produktif. Pegawai menyatakan bahwa beberapa ruang kerja terasa sempit, tidak tertata dengan baik, dan kurang memperhatikan aspek ergonomis. Skor mean pada indikator ini adalah 3,16, menunjukkan bahwa kondisi tata ruang belum sepenuhnya

memadai. Peneliti juga menemukan bahwa beberapa ruangan administratif terkesan penuh, sirkulasi pergerakan antarmeja tidak nyaman, serta tidak terdapat standar penataan ruang kerja yang seragam antarunit. Kurangnya optimalisasi tata ruang tidak hanya mengganggu kenyamanan, namun juga berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan kualitas layanan kepada Penerima Manfaat (PM).

2) Rendahnya Kualitas Kebersihan Toilet

Kebersihan toilet di lingkungan kerja merupakan indikator dasar yang sangat menentukan kenyamanan dan kesehatan pegawai. Namun dalam penelitian ini, kebersihan toilet mendapatkan penilaian terendah dari seluruh indikator, dengan skor mean 2,85. Banyak pegawai mengeluhkan kondisi toilet yang tidak dibersihkan secara rutin, kurangnya ketersediaan sabun, tisu, dan ventilasi udara yang tidak memadai. Selain itu, kurangnya sistem pengawasan kebersihan menyebabkan kualitas sanitasi tidak terjaga secara konsisten. Dalam konteks pelayanan sosial seperti Sentra Abiyoso, perhatian terhadap kebersihan fasilitas dasar pegawai merupakan refleksi dari manajemen yang peduli terhadap kesejahteraan SDM-nya. Bila dibiarkan, kondisi toilet yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, menciptakan ketidakpuasan pegawai, dan mencoreng citra institusi sebagai lembaga pelayanan sosial.

3) Kurangnya Ketersediaan dan Sosialisasi APAR (Alat Pemadam Kebakaran)

Indikator keselamatan kerja merupakan bagian penting dari lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini mendapat skor mean 2,80, menandakan rendahnya kepuasan pegawai terhadap ketersediaan dan pemanfaatan APAR. Beberapa pegawai menyatakan tidak mengetahui di mana letak APAR, bahkan belum pernah mendapatkan pelatihan penggunaannya. Dalam observasi, ditemukan bahwa APAR hanya tersedia di beberapa titik dan tidak semua area kerja terjangkau alat pemadam kebakaran tersebut.

Ketiadaan prosedur darurat yang terkomunikasikan secara merata menjadikan pegawai rentan dalam menghadapi situasi kebakaran atau keadaan darurat lainnya. Kelemahan ini menjadi ancaman serius terhadap keselamatan pegawai dan PM, serta menunjukkan bahwa aspek K3 belum menjadi prioritas manajerial di Sentra Abiyoso Cimahi.

4) Tingginya Tingkat Kebisingan di Lingkungan Kerja

Tingkat kebisingan yang tinggi di ruang kerja menjadi faktor pengganggu utama yang berdampak negatif terhadap konsentrasi dan produktivitas pegawai. Pernyataan negatif ini memperoleh skor mean tertinggi (3,55), menandakan bahwa banyak pegawai merasa terganggu oleh suara bising. Kebisingan bersumber dari berbagai aktivitas seperti renovasi gedung, kegiatan pelatihan vokasional, serta interaksi antarruang tanpa sekat akustik yang memadai. Dalam proses observasi, peneliti juga mengalami langsung gangguan suara dari luar gedung yang masuk ke ruang kerja. Suasana kerja yang tidak tenang berpotensi menimbulkan stres, kelelahan psikologis, serta menurunkan kualitas pelayanan terhadap PM. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan desain ruang kerja yang mempertimbangkan faktor akustik serta manajemen jadwal kegiatan bising agar tidak mengganggu aktivitas administratif.

5) Minimnya Pelatihan Pegawai untuk Peningkatan Kompetensi

Pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan SDM, terutama dalam institusi pelayanan sosial yang dinamis seperti Sentra Abiyoso Cimahi. Meskipun indikator pelatihan memiliki skor mean 3,96 yang masih dalam kategori cukup baik, terdapat ketimpangan persepsi di antara pegawai. Sebagian pegawai merasa belum mendapatkan pelatihan secara rutin dan merata, terutama dalam bidang vokasional atau bidang teknis pelayanan. Beberapa pegawai mengeluhkan keterbatasan akses terhadap pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas mereka. Kondisi ini menyebabkan kurangnya kesiapan pegawai dalam menghadapi dinamika masalah sosial PM yang beragam.

Kurangnya pelatihan berkelanjutan juga berdampak pada kesenjangan pengetahuan dan keterampilan antarpegawai. Tanpa strategi pelatihan yang menyeluruh dan terencana, maka upaya peningkatan kualitas pelayanan akan sulit tercapai secara merata di seluruh unit kerja.

Kelima permasalahan di atas saling berkaitan satu sama lain, dan apabila tidak ditangani secara sistematis dapat menurunkan produktivitas dan kualitas layanan Sentra secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis masalah ini menjadi dasar penting untuk menyusun strategi kebutuhan dan pemetaan sistem sumber yang dibutuhkan dalam peningkatan kualitas lingkungan kerja serta kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi. Permasalahan-permasalahan tersebut saling berhubungan dan menunjukkan indikator-indikator yang masih perlu diperbaiki guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal. Analisis ini menjadi dasar untuk merumuskan kebutuhan dan sumber daya yang perlu dimobilisasi agar permasalahan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan berkelanjutan.

3. Analisis Kebutuhan

Berdasarkan analisis masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diidentifikasi sejumlah kebutuhan penting yang harus dipenuhi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi. Kebutuhan-kebutuhan ini disusun secara terfokus dan diarahkan sebagai respons terhadap persoalan nyata di lapangan serta sejalan dengan konteks transformasi institusi menjadi layanan multifungsi.

1) Penataan Ulang Tata Ruang Kerja yang Ergonomis dan Efektif

Mengatasi permasalahan penataan ruang kerja yang tidak nyaman dan fungsional membutuhkan langkah strategis dalam pembenahan infrastruktur dan desain ruang kerja. Untuk itu, Sentra Abiyoso Cimahi perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap tata letak ruangan yang ada saat ini. Penataan ulang perlu memperhatikan efisiensi ruang,

kemudahan mobilitas antarpegawai, serta kenyamanan visual dan fungsional. Dalam implementasinya, instansi perlu melibatkan SDM untuk mengkaji kebutuhan ruang sesuai fungsi unit kerja masing-masing. Penyediaan furnitur yang nyaman digunakan dan fleksibel menjadi penting agar ruang dapat menyesuaikan dengan dinamika tugas pegawai. Diharapkan melalui penataan ruang yang optimal, produktivitas dan efektivitas kerja pegawai meningkat dan lingkungan kerja menjadi lebih mendukung kolaborasi antarbidang.

2) Penguatan Sistem Kebersihan dan Sanitasi yang Berkelanjutan

Kebersihan toilet yang rendah menuntut peningkatan kapasitas tim kebersihan di bawah koordinasi Subbagian Tata Usaha. Kebutuhan yang harus dipenuhi meliputi penambahan jumlah petugas kebersihan, penjadwalan rutin pembersihan toilet, pengadaan perlengkapan kebersihan dasar seperti sabun, tisu, dan pengharum ruangan, serta sistem supervisi berbasis inspeksi berkala. Di samping itu, dibutuhkan keterlibatan aktif seluruh pegawai untuk menjaga kebersihan bersama, membangun kesadaran kolektif bahwa lingkungan kerja yang bersih merupakan tanggung jawab semua pihak, bukan hanya petugas kebersihan. Budaya kerja yang mengedepankan kepedulian terhadap kebersihan lingkungan perlu ditumbuhkan melalui sosialisasi, penyuluhan, dan keteladanan dari pimpinan. Selain itu, diperlukan juga penyuluhan internal kepada seluruh SDM mengenai pentingnya menjaga kebersihan bersama, agar tercipta budaya kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan. Toilet yang bersih akan meningkatkan kenyamanan, menurunkan risiko kesehatan, serta membentuk citra institusi yang profesional dan manusiawi.

3) Peningkatan Ketersediaan APAR dan Simulasi Keselamatan Kerja

Terkait dengan masalah minimnya alat pemadam kebakaran dan sosialisasinya, Sentra perlu segera menambah jumlah APAR dan memastikan penyebarannya merata di seluruh area kerja. Selain pengadaan, penting juga untuk melaksanakan pelatihan penggunaan

APAR bagi seluruh pegawai secara berkala. Simulasi evakuasi kebakaran dan pemasangan penunjuk arah darurat harus diselenggarakan sebagai bagian dari penguatan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Langkah ini akan meningkatkan kesadaran, kesiapsiagaan, dan rasa aman dalam bekerja. Dalam jangka panjang, sistem keselamatan yang kuat akan berdampak pada peningkatan loyalitas pegawai dan perlindungan optimal terhadap Penerima Manfaat (PM).

4) Pengelolaan Suasana Kerja untuk Mengurangi Kebisingan

Tingginya kebisingan di ruang kerja disebabkan oleh suara dari luar gedung seperti aktivitas pertukangan, renovasi, atau lalu lintas di area sekitar Sentra. Hal ini mengindikasikan lemahnya kemampuan dinding dan struktur bangunan dalam meredam suara. Untuk itu maka diperlukan penataan ulang zona kegiatan dan waktu pelaksanaan pekerjaan konstruksi atau teknis yang menimbulkan kebisingan agar tidak mengganggu jam kerja utama. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan fisik berupa pemasangan insulasi suara, peningkatan kualitas plafon, serta penambahan peredam suara pada jendela dan pintu. Diperlukan juga kerja sama dengan pihak ketiga penyedia jasa konstruksi untuk menyesuaikan waktu pekerjaan bising sesuai jadwal operasional Sentra. Langkah-langkah ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang dan mendukung fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas penting.

5) Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi yang Merata dan Terjadwal

Untuk mengatasi minimnya pelatihan bagi pegawai, Sentra Abiyoso Cimahi perlu merancang sistem pengembangan SDM yang terintegrasi dan merata. Perlu dilakukan pemetaan kebutuhan pelatihan berdasarkan unit kerja dan tugas spesifik pegawai. Pelatihan tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis pelayanan sosial, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, kerja tim,

dan komunikasi interpersonal. Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan hard skills, tetapi juga soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, dan inovasi pelayanan. Sistem pelatihan berbasis rotasi dan modul berbasis digital juga dapat dikembangkan agar lebih inklusif. Dengan program pelatihan yang terstruktur, pegawai akan memiliki kapasitas yang relevan untuk melayani PM secara profesional, inovatif, dan responsif sesuai nilai PRIMA. Evaluasi hasil pelatihan juga perlu dilakukan secara sistematis untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kinerja.

4. Analisis Sistem Sumber

Dalam upaya membangun kesejahteraan sosial, sistem sumber diartikan sebagai potensi dan kumpulan sumber daya yang dapat dioptimalkan dalam program kesejahteraan maupun praktik pekerjaan sosial. Sistem sumber sosial mencakup segala elemen bernilai yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan permasalahan. Berikut adalah berbagai sistem sumber yang dapat dimanfaatkan dalam pemecahan masalah tersebut:

1) Sistem Sumber Informal

Sistem sumber informal merupakan sumber yang dapat memberikan bantuan yang berupa dukungan emosional dan afeksi, nasihat dan informasi serta pelayanan-pelayanan kongkret lainnya yang dalam penggunaannya tidak memerlukan formalitas. Sistem sumber informal yang dimanfaatkan dalam upaya pemecahan masalah ini adalah seluruh SDM di Sentra Abiyoso Cimahi.

Sistem sumber informal juga sangat diperlukan untuk menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung secara emosional. Misalnya, dalam upaya menjaga kebersihan bersama, tidak cukup hanya mengandalkan petugas kebersihan, tetapi seluruh pegawai perlu menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap kebersihan ruang kerja. Dalam pelaksanaan pelatihan dan adaptasi terhadap perubahan, peran

antarpegawai dalam berbagi informasi, mendukung rekan kerja yang baru, serta membangun komunikasi yang terbuka sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan semangat kerja tim.

2) Sistem Sumber Formal

Sistem sumber formal merupakan keanggotaannya di dalam suatu organisasi atau asosiasi formal yang dapat memberikan bantuan ataupun pelayanan secara langsung kepada anggotanya. Sumber ini dapat digunakan apabila orang itu telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh sumber tersebut. Sistem sumber formal yang dimanfaatkan dalam upaya pemecahan permasalahan ini adalah Kementerian Sosial Republik Indonesia dan Sentra Abiyoso Cimahi. Sentra Abiyoso Cimahi sebagai institusi pelaksana operasional pelayanan sosial menyediakan struktur kerja, fasilitas, dan kebijakan yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Sentra juga bertanggung jawab atas pemenuhan kebersihan, penataan ruang, serta pengelolaan data dan pelaporan kerja. Kementerian Sosial sebagai pengarah dan pembina kebijakan menyediakan dukungan regulasi, anggaran, pelatihan, dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di level UPT. Peran Kemensos juga sangat penting dalam memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan lapangan.

Dengan mengoptimalkan kedua sistem sumber ini secara sinergis dan relevan terhadap masalah yang dihadapi, Sentra Abiyoso Cimahi akan memiliki kapasitas yang kuat untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan capaian kinerja pegawai. Konsistensi antara sistem sumber, analisis masalah, dan kebutuhan akan menjamin bahwa intervensi yang dilakukan tepat sasaran, berkelanjutan, dan berorientasi pada hasil jangka panjang yang berdampak positif bagi sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi

BAB V
USULAN PROGRAM

5.1 Landasan Program

Lingkungan kerja merupakan kombinasi dari indikator fisik dan nonfisik yang secara langsung memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sumber daya manusia (SDM). Penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Capaian Kinerja SDM di Sentra Abiyoso Cimahi bertujuan untuk mengidentifikasi situasi aktual lingkungan kerja ASN dan bagaimana kondisi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.Sentra Abiyoso Cimahi telah mengalami transformasi kelembagaan dari Balai Literasi Braille menjadi lembaga rehabilitasi sosial multifungsi. Perubahan sistem dari *single services* menjadi *multiservices* telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika lingkungan kerja. Layanan yang sebelumnya bersifat spesifik kini berkembang menjadi lintas klaster, yang menuntut penyesuaian dalam sistem kerja, pola koordinasi, dan kapasitas SDM. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada aspek fisik seperti penataan ruang dan volume aktivitas, tetapi juga pada aspek nonfisik seperti intensitas komunikasi, beban psikologis, dan tuntutan kompetensi interpersonal.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan sejumlah permasalahan pada lingkungan kerja khususnya pada lingkungan kerja nonfisik yang berdampak terhadap kinerja pegawai, seperti rendahnya kesadaran terhadap perilaku hidup bersih, kurangnya komunikasi lintas unit, serta terbatasnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Meskipun beberapa aspek fisik seperti fasilitas kerja telah tersedia melalui anggaran lembaga, aspek perilaku dan budaya kerja belum sepenuhnya mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan kolaboratif.

Kondisi tersebut mencerminkan tantangan institusional dalam menghadapi tuntutan layanan sosial yang bersifat lintas klaster dan multidisiplin. Tanpa penguatan kesadaran, komunikasi, dan kapasitas SDM, pelaksanaan layanan ATENSI yang adaptif dan berbasis kebutuhan tidak dapat

berjalan maksimal.

Oleh karena itu, diperlukan program peningkatan kualitas lingkungan kerja yang berfokus pada penyadaran perilaku kerja bersih, penguatan komunikasi antarunit, dan pengembangan kapasitas pegawai secara berkelanjutan. Program ini juga dirancang sebagai respons terhadap perubahan sistem layanan, dengan pendekatan partisipatif dan sistematis seperti pelatihan, lokakarya, dan mentoring. Diharapkan tercipta budaya kerja yang sehat, sinergis, dan berorientasi pada pelayanan sosial yang berkualitas.

5.2 Nama Program

Berdasarkan uraian dasar pemikiran mengenai pemecahan permasalahan sesuai hasil penelitian maka peneliti mengusulkan sebuah program yaitu Program **"Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi".**

5.3 Tujuan Program

5.3.1 Tujuan Umum

Meningkatkan mutu lingkungan kerja melalui penyadaran perilaku kerja bersih, penguatan komunikasi, dan pengembangan kapasitas SDM guna menunjang peningkatan kinerja dalam pelaksanaan pelayanan sosial ATENSI di Sentra Abiyoso Cimahi.

5.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam pelaksanaan program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi yaitu:

1. Menumbuhkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya perilaku hidup bersih dan tertib di lingkungan kerja.
2. Mengurangi gangguan konsentrasi kerja melalui edukasi pengendalian kebisingan dan penataan ruang kerja yang mendukung kenyamanan.
3. Meningkatkan efektivitas komunikasi lintas unit melalui pelatihan dan pembentukan mekanisme koordinasi rutin.

4. Menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan layanan klaster PM untuk meningkatkan kompetensi teknis dan interpersonal pegawai.
5. Mendorong partisipasi aktif pegawai dalam kegiatan pengembangan lingkungan kerja berbasis kolaborasi dan inovasi.

5.4 Sasaran Program

Sasaran dari program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi yaitu seluruh sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi.

5.5 Pelaksana Program

Program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi akan dilaksanakan untuk membantu memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah yang ditemukan. Pelaksana program ini terdiri dari sistem partisipan dan pelaksanaan program, yang secara spesifik akan dijelaskan sebagai berikut:

5.5.1 Sistem Partisipan

1. Sistem Inisiator

   Inisiator merupakan orang yang pertama kali menemukan masalah. Inisiator dari program ini adalah peneliti dan melibatkan sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi dalam merancang program berdasarkan hasil temuan di lapangan. Peneliti berinisiatif menggagas program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi sebagai bentuk kontribusi dalam mengatasi persoalan di lingkungan kerja dan capaian kinerja pegawai di Sentra Abiyoso Cimahi.

2. Agen Perubahan

   Agen perubahan merupakan orang-orang yang bekerja bersama untuk menghasilkan perubahan, mengoptimalkan lingkungan kerja dan memperkuat kinerja SDM di Sentra Abiyoso Cimahi.

3. Sistem Sasaran

   Sistem sasaran merupakan pihak-pihak yang menerima implementasi dalam pelaksanaan program. Sistem sasaran dalam program ini meliputi seluruh sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi.

4. Sistem Pendukung

   Pendukung merupakan pihak-pihak yang memberikan dukungan dan memiliki andil dalam keberhasilan perubahan. Pendukung dalam program ini adalah Kementerian Sosial dan Sentra Abiyoso Cimahi.

5. Sistem Pengawasan

   Sistem pengawasan merupakan individu yang berwewenang atau memiliki kapasitas resmi untuk mengarahkan pelaksanaan perubahan. Kepala Sentra Abiyoso Cimahi berperan sebagai pengontrol dalam program ini.

6. Sistem Kegiatan

   Kegiatan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan dalam rangka melaksanakan program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi yang meliputi kegiatan FGD, Kolaborasi dan *Capacity Building.*

5.5.2 Pelaksanaan Program

1. Penanggung Jawab

   Penanggung jawab bertugas untuk memimpin seluruh tahapan program mulai dari pengurusan perizinan hingga penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Penanggung jawab juga secara aktif memberikan arahan, bimbingan, dan masukan strategis selama pelaksanaan, sekaligus melakukan pengawasan untuk memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Ketua Pelaksana

   Ketua pelaksana bertugas untuk memimpin pelaksanaan program dengan mengoordinasikan seluruh pihak yang terlibat. Ketua pelaksana bertanggung jawab atas keberhasilan program dan memberikan pengarahan serta melakukan pengawasan untuk memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai rencana.

3. Sekretaris

   Sekretaris bertugas untuk mengelola administrasi program, yang mencakup pengurusan surat perizinan, penyusunan surat undangan, dan pencatatan daftar hadir. Sekretaris juga membuat notulensi atau berita acara pada setiap tahap pelaksanaan untuk mendokumentasikan proses kegiatan.

4. Bendahara

   Bendahara bertugas untuk mengatur administrasi keuangan program, termasuk penerimaan dan pengeluaran dana. Bendahara menyusun rencana anggaran biaya serta laporan pertanggungjawaban keuangan untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas penggunaan dana.

5. Seksi

   Seksi dalam program ini berfungsi untuk memperjelas dan mempermudah pelaksanaan tugas tiap tim, dengan tiga subseksi utama yang menangani aspek berbeda. Seksi Acara mengawasi keseluruhan alur kegiatan, mulai dari perancangan konsep hingga pemantauan jalannya setiap sesi. Seksi Humas dan Dokumentasi menjalin komunikasi dengan mitra eksternal serta mencatat dan mengarsip seluruh hasil kegiatan. Seksi Logistik dan Konsumsi menyiapkan peralatan, sarana-prasarana, dan kebutuhan konsumsi yang mendukung kelancaran program.

Sistem pelaksanaan program mengenai Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas SDM Sentra Abiyoso Cimahi dapat digambarkan dengan bagan struktur kepanitiaan pelaksana program sebagai berikut:

Gambar 5.1 Struktur Kepanitian Pelaksana Program

5.6 Metode dan Teknik

5.6.1 Metode

Metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi yaitu dengan metode Community Organization/Community Development. CO/CD merupakan pendekatan yang komprehensif dan partisipatif dalam pengorganisasian dan pengembangan komunitas untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan kesejahteraan, dan menghadapi berbagai tantangan.

Metode ini digunakan untuk mendorong keterlibatan aktif dari seluruh Sumber Daya Manusia yang berada di Sentra Abiyoso Cimahi yang merupakan sasaran dari program ini. Program ini akan dilaksanakan selama 3 hari yang terbagi menjadi kegiatan *Focus Grup Discussion*, Kolaborasi/Kerjasama, dan *Capacity Building*. Program ini dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan Sumber Daya Manusia yang berada di Sentra Abiyoso dalam setiap

perencanaan dan pelaksanaan, dimulai dari identifikasi kebutuhan hingga pada evaluasi hasil. Keberlanjutan program akan dipastikan melalui penguatan, kerjasama, serta pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas kemandirian bagi para sumber daya manusia.

Dengan menggunakan metode CO/CD dalam Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi dapat direncanakan lebih terstruktur dan efektif.

5.6.2 Teknik

Teknik yang digunakan dalam pelaksanaan Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi menggunakan sebagai berikut:

1. *Focus Grup Discussion* untuk menyatukan persepsi mengenai hal, dalam bekerja, dengan harapan dapat mencapai kesepakatan dan pemahaman baru terkait hal yang dibahas.
2. Kolaborasi, yakni kegiatan dilakukan dengan melakukan Kerjasama antar sumber daya manusia yang berada di Sentra Abiyoso Cimahi
3. *Capacity Building*, pengembangan kapasitas yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dari aspek ilmu, pengetahuan, maupun keterampilan.

5.7 Kegiatan yang Dilakukan

Kegiatan yang akan dilaksanakan pada Program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi dengan bentuk kegiatan FGD, Kolaborasi dan *Capacity Building*. Berikut ini merupakan uraian dari kegiatan yang akan dilaksanakan:

1. Forum Diskusi Sumber Daya Mnusia Sentra Abiyoso Cimahi

   Kegiatan forum diskusi ini ditujukan untuk membahas terkait pemetaan kelayakan fasilitas kerja mulai dari tata letak meja hingga ventilasi dan kebersihan toilet agar menciptakan suasana yang bersih,

nyaman, dan aman. Kemudian diskusi akan menyorot titik-titik yang menjadi sumber kebisingan di lingkungan kerja. Terakhir, forum ini akan menyusun mekanisme alur informasi atau cara komunikasi antar unit supaya setiap keputusan, jadwal, dan laporan darurat dapat disampaikan dengan cepat dan jelas. Pada pelaksanaan kegiatan ini, sumber daya manusia di Sentra Abiyoso yang merupakan sistem sasaran dalam kegiatan ini.

2. Kolaborasi

   Kegiatan kolaborasi SDM di Sentra Abiyoso Cimahi menekankan penerapan hasil forum diskusi melalui tim-tim kecil antarunit. Setiap tim akan menjalankan piket kebersihan area kerja dan toilet sesuai jadwal terstruktur untuk menjaga fasilitas tetap optimal. Tim lain akan memantau penggunaan alat peredam suara portabel di area yang berisik untuk mengurangi kebisingan yang masuk ke ruang kerja. Selanjutnya, kolaborasi ini melibatkan pengecekan berkala terhadap APAR dan perlengkapan K3, dengan rotasi penanggung jawab agar ketersediaan dan fungsionalitas alat keselamatan kerja selalu terjaga. Semua sumber daya manusia harus memili kepedulian terhadap keamanan, kenyamanan serta kebersihan dilingkungan bekerja atau di lingkungan Sentra Abiyoso Cimahi agar memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi

   Peningkatan Kapasitas dilakukan untuk meningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pelatihan pada sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi guna meningkatkan kompetensi dalam melakukan pekerjaan.

5.8 Rencana Anggaran Biaya (RAB)

Rencana Anggaran Biaya (RAB) merupakan hal yang penting dalam terlaksananya dan kegiatan yang telah direncanakan. Sumber pendanaan program peningkatan kolaborasi dan integerasi layanan di lingkungan kerja Sentra Abiyoso Cimahi berasal dari anggaran Sentra Abiyoso Cimahi dan

berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2024 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2025. Berikut merupakan rinciannya:

Tabel 5.1 Rencana Anggaran Biaya

No.	Jenis Kebutuhan	Volume	Satuan	Jumlah
Konsumsi				
1.	Snack coffee break	86x1 kali	Rp20.000	Rp1.720.000
2.	Makan Siang	86x1 kali	Rp30.000	Rp2.580.000
Kesekretariatan				
3.	Spanduk	1m x 3m	Rp 35.000	Rp105.000
4.	ATK	2 Paket	Rp.100.000	Rp200.000
Narasumber Pejabat Kemnterian Sosial Republik Indonesia				
5.	Snack coffee break dan makan siang	2 orang x 1	Rp65.000	Rp130.000
6.	Uang harian perjalanan dinas dalam negeri Direktur Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerin Sosial RI	1 orang	Rp210.000	Rp210.000
7.	Uang harian perjalanan dinas dalam negeri Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Sekretaris Jenderal Kementerian Sosial RI	1 orang	Rp210.000	Rp210.000
Total				**Rp5.155.000**

Sumber: Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2024 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2025.

Pelaksanaan program diatas memerlukan biaya sejumlah Rp5.155.000 dan bersumber dari anggaran rutin Sentra Abiyoso Cimahi. Rancangan biaya ini hanya bersifat sementara dan merupakan gambaran umum yang dapat dijadikan acuan anggaran yang sebenarnya, selanjutnya akan disempurnakan sesuai dengan kebuthan yang diidentifikasi oleh panitia pelaksana. Jumlah 86 peserta yang meliputi 55 pegawai ASN yang merupakan responden dalam penelitian, serta 31 peserta lainnya yang termasuk sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi.

Kegiatan mengenai Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi akan dilaksanakan di Aula Sentra Abiyoso Cimahi. Peralatan yang digunakan dalam program ini adalah sebagai berikut

Tabel 5.2 Kebutuhan Peralatan Program

No.	Peralatan	Jumlah
1.	Sound System	2
2.	Mikrofon	3
3.	Laptop	1
4.	LCD Proyektor	1
5.	White Board	1
6.	Meja	3
7.	Kursi	86

5.9 Langkah Langkah Pelaksanaan

Langkah-langkah pelaksanaan program merupakan pedoman dan petunjuk pelaksanaan program yang telah ditetapkan dan direncanakan. Berikut ini merupakan langkah-langkah pelaksanaan kegiatan Program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi.

1. Tahap Perencanaan

   Tahap perencanaan merupakan tahapan pertama dalam pelaksanaan program yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program. Adapun dalam tahap persiapan terdapat kegiatan sebagai berikut:

   1) Menyusun tim kerja/pembentukan kepanitiaan
   2) Tim kerja atau panitia merupakan sekelompok orang yang ditunjuk dan dibentuk untuk mengurus dan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan program atau kegiatan. Panitia dalam pelaksanaan program/kegiatan ini terdiri dari Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
   3) Menyusun rancangan kegiatan program dilakukan kegiatan brain storming diantara semua panitia kegiatan mengenai pelaksanaan bentuk kegiatan, pengisi kegiatan, alat dan bahan yang diperlukan, jadwal pelaksanaan kegiatan, dan tempat pelaksanaan kegiatan. Rancangan kegiatan dibuat sedetail mungkin untuk memudahkan dalam penyusunan *Term Of Reference* (TOR) kegiatan.

4) Mempersiapkan alat dan bahan kegiatan, kebutuhan alat dan bahan merupakan kegiatan pengumpulan alat dan bahan yang sudah direncanakan sebelumnya. Panitia melakukan pengecekan terkait kecukupan alat dan bahan yang diperlukan sesuai perencanaan.
5) Menghubungi dan mengkoordinasikan pihak yang akan berpartisipasi dan ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan.
6) Mempersiapkan tempat pelaksanaan program/kegiatan.

2. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan Program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sentra Abiyoso Cimahi dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 5.3 Tahap Pelaksanaan Program

No	Kegiatan	Waktu (WIB)	Durasi (menit)	Pelaksana
Hari Ke-1 Forum Diskusi				
1.	FGD	08.00 - 12.00	60	Kepala Sentra
2.	Pembuatan Komitmen	12.00 - 12.10	10	Panitia
Hari Ke-2 Kolaborasi atau Kerjasama				
1.	Kerja Bakti	08.00 - 16.00	480	Peserta
Hari Ke-3 Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia				
1.	Persiapan Kegiatan	08.00 - 08.30	30	Panitia
2.	Pembukaan	08.30 - 08.45	15	MC
3.	Sambutan	08.45 - 08.50	5	Kepala Sentra
4.	Pembacaan Doa	08.50 - 09.00	10	Panitia
5.	Penyampaian Materi: Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kerja Sentra Abiyoso Cimahi	09.00 - 10.00	60	Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia, Sekretaris Jenderal Kementerian Sosial
6.	Tanya Jawab	10.00 - 10-30	30	Peserta
7.	Penutupan	10.30 - 10.35	5	Peserta dan Panitia

3. Tahap Pengakhiran

Pelaksanaan tahap pengakhiran dilakukan oleh penanggung jawab yang ditunjuk sebelum program atau kegiatan dilaksanakan. Tahapan pengakhiran kegiatan akan dijelaskan sebagai berikut.

1) Evaluasi proses

Evaluasi proses dilakukan sepanjang pelaksanaan program. Tahapan evaluasi proses dimulai dari persiapan dan perencanaan sosialisasi, penilaian kualitas materi yang disosialisasikan, serta pengukuran tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan.

2) Evaluasi hasil

Evaluasi hasil dilakukan dengan mengukur hasil kegiatan berdasarkan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Setelah itu, tim menyusun laporan pertanggungjawaban yang menjelaskan seluruh proses dan hasil kegiatan sebagai bukti bahwa program telah dilaksanakan sesuai rencana.

5.10 Analisis Kelayanan Program (SWOT)

Analisis SWOT merupakan alat strategis yang digunakan untuk menilai kelayakan dan efektivitas program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi dalam menghadapi tantangan peningkatan kualitas layanan sosial dan penguatan kapasitas pegawai. Melalui identifikasi faktor internal dan eksternal, analisis ini bertujuan menyusun strategi yang adaptif, partisipatif, dan berkelanjutan, sehingga program dapat memberikan dampak optimal terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai. *Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats* (SWOT). Teknik SWOT digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman dari program yang diusulkan. Program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi bertujuan untuk meningkatkan mutu lingkungan kerja secara fisik dan nonfisik guna menunjang peningkatan kinerja sumber daya manusia

dalam pelaksanaan pelayanan sosial ATENSI di Sentra Abiyoso Cimahi. Berdasarkan hasil analisis SWOT, strategi pelaksanaan program dapat disusun secara lebih terarah dan realistis sesuai dengan kondisi di lapangan.

Teknik SWOT yang digunakan dapat dilihat pada Matriks 5.1 berikut:

Matriks 5.1 Analisis Kelayakan Program (SWOT)

INTERNAL / EKSTERNAL	***Strenght* (S)**	***Weakness* (W)**
	1. Dukungan anggaran dan fasilitas dari Kemensos dan Sentra. Abiyoso Cimahi 2. Komitmen pimpinan dan pegawai terhadap peningkatan layanan. 3. SDM berpengalaman dan beragam latar belakang fungsional. 4. Budaya kerja PRIMA (Profesional, Responsif, Inovatif, Maju, Amanah).	1. Kompleksitas jadwal peserta yang harus menyeimbangkan tugas operasional, dinas luar, respon kasus darurat, atau kepentingan lainnya. 2. Jadwal kerja padat mengganggu partisipasi pelatihan. 3. Sosialisasi K3 dan kebersihan belum merata
***Opportunity* (O)**	**Strategi SO**	**Strategi WO**
1. Sistem sumber yang dapat diakses untuk memberikan bantuan finansial dan sumber daya manusia yaitu Kementerian Sosial RI. 2. Sentra Abiyoso Cimahi yang memberikan anggaran dan memfasilitasi program tersebut 3. Dukungan pelatihan dari Kemensos RI dan Pemkot Cimahi. 4. Kebijakan nasional mendorong multilayanan rehabilitasi sosial. 5. Potensi kolaborasi lintas unit dan lintas sektor.	1. Memanfaatkan dukungan anggaran dan fasilitas dari Kemensos untuk menyelenggarakan pelatihan SDM secara berkala dan menyeluruh. 2. Mengoptimalkan budaya kerja PRIMA untuk memperkuat kolaborasi lintas unit dalam mendukung multilayanan rehabilitasi sosial. 3. Menggunakan pengalaman dan keahlian staf untuk menjadi fasilitator internal dalam pelatihan ergonomi, K3, dan komunikasi efektif. 4. Menjadikan Sentra sebagai model UPT multifungsi yang adaptif terhadap kebijakan nasional melalui dokumentasi dan publikasi hasil program.	1. Menyusun jadwal pelatihan SDM yang fleksibel dan bergilir, memanfaatkan dukungan pelatihan dari Kemensos RI dan Pemkot Cimahi, sehingga tidak mengganggu operasional harian. 2. Mengintegrasikan sosialisasi K3 dan kebersihan ke dalam forum internal seperti briefing pagi dan P2K2, dengan dukungan materi dan fasilitator dari Kemensos RI untuk mengatasi belum meratanya pemahaman. 3. Memanfaatkan potensi kolaborasi lintas unit dan lintas sektor untuk membentuk tim pelatih internal yang dapat mengisi jadwal pelatihan secara bergantian, sehingga beban waktu peserta lebih ringan .
***Threats* (T)**	**Strategi ST**	**Strategi WT**
1. Perubahan regulasi atau anggaran secara tiba-tiba. 2. Gangguan konstruksi luar yang menimbulkan kebisingan. 3. Ketergantungan pada kebijakan pusat untuk keberlanjutan program.	1. Menyusun rencana kontinjensi anggaran dan pelatihan agar tetap berjalan meskipun terjadi perubahan kebijakan. 2. Menggunakan komitmen pimpinan dan budaya kerja PRIMA untuk menjaga semangat kerja di tengah gangguan eksternal seperti kebisingan. 3. Membangun jejaring kerja dengan UPT lain sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan regulasi nasional. 4. Melakukan dokumentasi dan evaluasi berkala untuk menunjukkan dampak positif program sebagai dasar advokasi keberlanjutan.	1. Menerapkan sistem rotasi pelatihan agar semua staf dapat terlibat tanpa mengganggu operasional, sekaligus mengantisipasi perubahan regulasi atau anggaran. 2. Menyediakan panduan visual dan simulasi langsung untuk mempercepat pemahaman K3 dan kebersihan, sehingga tetap berjalan meskipun terjadi gangguan eksternal seperti kebisingan. 3. Mengoptimalkan pelatihan internal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, sehingga tidak bergantung penuh pada kebijakan pusat dan tetap dapat berjalan meski jadwal peserta padat.

Analisis SWOT merupakan alat strategis yang digunakan untuk menilai kelayakan dan efektivitas program "Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi" dalam menghadapi tantangan peningkatan kualitas layanan sosial dan penguatan kapasitas pegawai. Melalui identifikasi aspek internal dan eksternal, analisis ini bertujuan menyusun strategi yang dapat memperkuat program pemberdayaan agar lebih kontekstual dan berkelanjutan. Posisi program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi secara menyeluruh berdasarkan kondisi internal dan eksternal dijelaskan sebagai berikut:

1. Kekuatan (*Strength*)

   Strength merupakan kekuatan atau kelebihan yang dapat dijadikan dasar di dalam melaksanakan program yang sudah dirancang. Program ini memiliki sejumlah kekuatan internal yang menjadi modal utama dalam pelaksanaannya. Dukungan anggaran dari Kementerian Sosial serta komitmen kuat dari pimpinan Sentra menjadi landasan penting bagi keberlangsungan program. Budaya kerja PRIMA yang telah melekat di kalangan pegawai mendorong terciptanya kolaborasi lintas unit yang efektif dan mempercepat adopsi prosedur kerja baru. Keberadaan sumber daya manusia yang beragam, berpengalaman, dan memiliki kompetensi teknis maupun non-teknis memungkinkan pelaksanaan pelatihan internal secara efisien. Selain itu, infrastruktur dasar yang memadai serta jejaring kerja antar-UPT memberikan peluang untuk memperluas dampak program dan menjadikannya model praktik baik di tingkat nasional.

2. Kelemahan (*Weakness*)

   Weakness merupakan ciri internal yang bersifat negatif yang berarti kelemahan atau kekurangan yang dapat mempengaruhi proses pelaksanaan program. Kelemahan internal yang perlu diantisipasi terdapat pada jadwal kerja pegawai yang padat berpotensi menghambat partisipasi penuh dalam kegiatan pelatihan. Kemudian selanjutnya

terdapat pemahaman sebagian pegawai terhadap SOP kebersihan dan keselamatan kerja masih terbatas, sehingga memerlukan penguatan melalui sosialisasi dan praktik langsung. Keterbatasan insulasi akustik di beberapa ruang kerja menimbulkan gangguan konsentrasi, yang dapat mempengaruhi produktivitas. Selain itu, belum adanya sistem komunikasi internal yang sepenuhnya terstruktur membuat penyampaian informasi lintas unit terkadang kurang optimal.

3. Peluang (*Opportunity*)

   Opportunity merupakan peluang atau kesempatan yang berasal dari luar atau faktor eksternal yang dapat mendukung pelaksanaan program. Faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan meliputi adanya kebijakan nasional yang mendorong transformasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) menjadi layanan multifungsi, yang sejalan dengan arah pengembangan Sentra Abiyoso Cimahi. Dukungan dari pemerintah daerah, khususnya Pemkot Cimahi, serta peluang kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal membuka ruang untuk peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Perkembangan teknologi pembelajaran daring juga memberikan kesempatan untuk menerapkan metode *blended learning*, sehingga pelatihan dapat dilakukan lebih fleksibel tanpa mengganggu operasional harian. Selain itu, adanya momentum reformasi birokrasi di lingkungan Kemensos dapat dimanfaatkan untuk memperkuat sistem kerja dan tata kelola internal.

4. Ancaman (*Threats*)

   Threats atau ancaman merupakan kendala atau gangguan yang dapat menghambat kelancaran pelaksanaan program. Beberapa faktor eksternal berpotensi menjadi hambatan bagi keberhasilan program. Perubahan kebijakan atau prioritas anggaran di tingkat pusat dapat mempengaruhi keberlanjutan pendanaan. Gangguan lingkungan eksternal, seperti kebisingan akibat renovasi atau aktivitas di sekitar gedung, dapat mengganggu kenyamanan kerja. Persaingan prioritas program di tingkat kementerian juga dapat mengurangi fokus pada

pengembangan lingkungan kerja dan kapasitas SDM. Selain itu, dinamika regulasi dan tuntutan adaptasi cepat terhadap perubahan kebijakan memerlukan kesiapan organisasi yang tinggi agar program tetap berjalan sesuai rencana.

Berdasarkan kombinasi antara faktor internal dan eksternal, dirumuskan 4 (empat) tipe strategi sebagai berikut:

1. Strategi SO (*Strengths–Opportunities*)

   Strategi ini berfokus pada pemanfaatan kekuatan internal untuk menangkap peluang eksternal yang tersedia. Dalam konteks program optimalisasi lingkungan kerja dan peningkatan kapasitas SDM di Sentra Abiyoso Cimahi, dukungan anggaran dari Kemensos dan komitmen pimpinan menjadi modal utama untuk menyelenggarakan pelatihan teknis dan soft-skills secara berkala. Budaya kerja PRIMA yang telah melekat di kalangan pegawai dimanfaatkan untuk memperkuat kolaborasi lintas unit dan mempercepat adopsi SOP baru yang mendukung multilayanan rehabilitasi sosial. Selain itu, keberadaan SDM yang beragam dan berpengalaman dijadikan sebagai fasilitator internal dalam pelatihan ergonomi, K3, dan komunikasi efektif, sehingga program dapat berjalan lebih efisien dan berkelanjutan. Momentum kebijakan nasional yang mendorong transformasi UPT menjadi layanan multifungsi juga dimanfaatkan untuk menjadikan Sentra sebagai model praktik baik yang dapat direplikasi di UPT lain.

2. Strategi WO (*Weaknesses–Opportunities*)

   Strategi ini bertujuan untuk mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal yang tersedia. Penyusunan jadwal pelatihan sumber daya manusia dilakukan secara fleksibel dan bergilir dengan memanfaatkan dukungan Kementerian Sosial Republik Indonesia dan Pemerintah Kota Cimahi sehingga operasional harian tidak terganggu. Sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kebersihan diintegrasikan ke dalam forum internal seperti briefing pagi dengan dukungan materi serta fasilitator dari Kementerian

Sosial Republik Indonesia sehingga pemahaman dapat merata di seluruh staf. Kolaborasi lintas unit dan lintas sektor dimanfaatkan untuk membentuk tim pelatih internal yang mengisi jadwal pelatihan secara bergantian sehingga beban waktu peserta menjadi lebih ringan.

3. Strategi ST (*Strengths–Threats*)

   Strategi ini menggunakan kekuatan internal untuk menghadapi ancaman eksternal yang berpotensi menghambat keberhasilan program. Komitmen pimpinan dan budaya kerja PRIMA dijadikan landasan untuk membentuk tim pengelola perubahan (change management team) yang siap merespons perubahan kebijakan atau anggaran secara cepat dan adaptif. Gangguan eksternal seperti kebisingan akibat renovasi atau aktivitas luar gedung diantisipasi dengan penjadwalan ulang kegiatan teknis dan pemasangan peredam suara di titik-titik rawan. Selain itu, jejaring kerja antar-UPT dan dokumentasi hasil program digunakan sebagai alat advokasi agar program tetap mendapat dukungan kelembagaan meskipun terjadi perubahan regulasi di tingkat pusat.

4. Strategi WT (*Weaknesses–Threats*)

   Strategi ini merespons kelemahan dan ancaman secara bersamaan, dengan tujuan mengantisipasi risiko eksternal sambil memperbaiki kekurangan internal. Sistem rotasi pelatihan diterapkan kepada seluruh staf untuk memastikan keterlibatan tanpa mengganggu operasional dan sekaligus mengantisipasi perubahan regulasi atau anggaran. Panduan visual dan simulasi langsung disediakan sebagai sarana mempercepat pemahaman K3 dan kebersihan sehingga proses pelatihan tetap berjalan meski terjadi gangguan eksternal seperti kebisingan. Pelatihan internal dioptimalkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sehingga kegiatan tidak bergantung penuh pada kebijakan pusat dan tetap dapat terlaksana meski jadwal peserta padat.

Penjabaran strategi di atas menunjukkan bahwa program memiliki fondasi yang kuat untuk diimplementasikan secara efektif. Dengan

pendekatan yang adaptif dan partisipatif, strategi kombinasi SWOT ini diharapkan mampu memperkuat lingkungan kerja, meningkatkan kapasitas SDM, dan mendukung pencapaian kinerja layanan sosial di Sentra Abiyoso Cimahi.

5.11 Indikator Keberhasilan

Indikator keberhasilan merupakan hasil yang ingin dicapai dari tujuan program. Indikator ini dirancang untuk menilai tingkat keberhasilan Program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Penguatan Kinerja SDM Sentra Abiyoso Cimahi. Berikut ini merupakan indikator keberhasilan dari program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Penguatan Kinerja SDM Sentra Abiyoso Cimahi:

1. Kesadaran perilaku hidup bersih meningkat
2. Tingkat gangguan konsentrasi kerja menurun
3. Sistem komunikasi lintas unit berjalan efektif
4. Pelatihan berkelanjutan terlaksana secara sistematis
5. Partisipasi aktif pegawai dalam kegiatan pengembangan lingkungan kerja meningkat

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, keberhasilan Program Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi tidak hanya diukur dari jumlah kegiatan yang dilaksanakan, tetapi dari kualitas perubahan yang terjadi dalam perilaku kerja, efektivitas komunikasi lintas unit, dan partisipasi aktif pegawai. Perubahan sistem layanan dari single services menjadi multi services telah membawa dampak signifikan terhadap lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Oleh karena itu, evaluasi keberhasilan program difokuskan pada sejauh mana pegawai mampu beradaptasi dengan kompleksitas layanan baru melalui peningkatan kesadaran, kolaborasi, dan kompetensi. Proses evaluasi dilakukan secara sistematis melalui observasi perilaku kerja, survei persepsi pegawai, dokumentasi kegiatan lintas unit, serta analisis hasil pelatihan. Dengan pendekatan ini, pengukuran

keberhasilan program dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas intervensi yang dilakukan serta memastikan keberlanjutan dampak positif terhadap budaya kerja dan kualitas layanan sosial di Sentra Abiyoso Cimahi.

BAB VI
SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian mengenai lingkungan kerja dan capaian kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi, merujuk pada tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pendapat responden tentang lingkungan kerja di Sentra Abiyoso Cimahi, termasuk bagaimana responden menilai kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja tersebut, menganalisis pendapat responden tentang kinerja di Sentra Abiyoso Cimahi, dengan memahami bagaimana responden menilai kinerja mereka sendiri serta kinerja keseluruhan organisasi, serta mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik dengan capaian kinerja di Sentra Abiyoso Cimahi, termasuk menilai sejauh mana faktor-faktor lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja SDM. Penelitian yang mengangkat indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik, dengan beberapa sub indikator, mengungkapkan bahwa pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan K3, kebisingan, alat, teknologi dan fasilitas, struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama tim, dan kelancaran komunikasi berpengaruh terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas sumber daya, dan kemandirian para pekerja. Lingkungan kerja yang optimal dapat meningkatkan efektivitas dan capaian kinerja pegawai. Hasil uji korelasi Pearson membuktikan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan capaian kinerja pegawai yang berarti bahwa perbaikan lingkungan secara sistematis dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan di Sentra Abiyoso Cimahi

Penataan ruang kerja di Sentra Abiyoso Cimahi yang belum ergonomis dan efisien terbukti dapat menjadi hambatan utama bagi para ASN dalam menjalankan tugas sehari-hari. Layout ruang yang sempit dan tersusun tanpa memperhatikan alur pergerakan membuat pegawai harus berjalan memutar atau menunggu giliran akses ke peralatan bersama, sehingga waktu produktif

terbuang untuk sekadar berpindah tempat. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kenyamanan fisik, tetapi juga berdampak langsung pada kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas—pegawai yang lelah cenderung membuat lebih banyak kesalahan penulisan laporan atau terlambat merespons kebutuhan Penerima Manfaat (PM), sehingga capaian kinerja harian sulit ditingkatkan.

Kebersihan toilet yang berada di bawah standar ternyata turut memberi pengaruh signifikan pada semangat dan kesehatan pegawai. Toilet yang jarang dibersihkan menimbulkan bau tidak sedap dan kekhawatiran akan penyebaran bakteri, sementara ketiadaan sabun, tisu, dan ventilasi memadai memaksa pegawai mencari alternatif di luar kantor atau menunda kebutuhan dasar, yang mengganggu fokus kerja. Ketidaknyamanan ini tercermin dalam survei persepsi pegawai, di mana kerap kali mereka melaporkan penurunan motivasi dan peningkatan absen singkat karena merasa kurang sehat. Dalam jangka panjang, rendahnya tingkat kebersihan fasilitas dasar menurunkan kepuasan kerja dan dapat mencoreng citra institusi yang dimana hasil akhirnya akan berpengaruh pada performa tim menurun ketika pegawai lebih sibuk mengatasi ketidaknyamanan daripada memusatkan perhatian pada peningkatan kualitas layanan.

Rendahnya kesiapsiagaan terhadap keselamatan kerja, khususnya terkait ketersediaan dan pemahaman penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR). Banyak pegawai yang mengaku tidak tahu di mana letak APAR atau belum pernah mendapatkan pelatihan tanggap darurat kebakaran, sehingga mereka tidak yakin mampu melindungi diri dan rekan kerja saat terjadi insiden. Kekhawatiran ini secara tidak langsung menciptakan ketidakfokusan di lingkungan kerja karena pikiran pegawai terpecah antara menyelesaikan tugas dan kekhawatiran akan keselamatan pribadi. Akibatnya, pengambilan keputusan jadi lebih lambat dan *standard operating procedures* (SOP) cenderung diikuti setengah hati, yang pada akhirnya menghambat efektivitas pelaksanaan program rehabilitasi sosial serta menurunkan kecepatan respons saat krisis.

Tingkat kebisingan yang tinggi di beberapa area kerja juga terbukti menjadi gangguan serius bagi konsentrasi dan kualitas *output* ASN. Suara aktivitas renovasi gedung dan kurangnya pengedap suara membuat suasana kerja sulit kondusif untuk tugas yang memerlukan ketelitian, seperti penyusunan laporan atau sesi konseling dengan PM. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang terganggu suara bising cenderung mengalami stres kognitif, kelelahan mental, dan peningkatan kesalahan administratif. Dalam situasi di mana akurasi data dan respons cepat sangat vital misalnya saat merumuskan rencana intervensi sosial gangguan suara justru memperlambat laju kerja dan meningkatkan tingkat revisi dokumen, sehingga capaian kinerja bulanan menjadi sulit dipertahankan di angka target.

Meskipun lembaga telah menyediakan sejumlah pelatihan teknis vokasional, akses pelatihan tersebut belum merata dan frekuensinya masih terbatas, terutama untuk soft-skill yang sangat dibutuhkan di lingkungan pelayanan sosial. Banyak pegawai melaporkan bahwa mereka belum pernah mengikuti pelatihan kompetensi pekerja atau peningkatan kapasitas, manajemen stres, atau kepemimpinan, padahal kemampuan tersebut krusial untuk menangani dinamika klien dengan latar belakang beragam serta berkoordinasi dalam tim multidisiplin. Keterbatasan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi antarpelaksana, di mana beberapa pegawai merasa kurang siap menghadapi situasi konflik atau tuntutan layanan mendadak. Akibatnya, waktu diskusi antar anggota tim bertambah lama, keputusan strategis tertunda, dan kualitas interaksi dengan PM menjadi kurang optimal. Tanpa program pelatihan berkelanjutan yang mencakup *hard-skill* dan *soft-skill*, peningkatan capaian kinerja ASN hanya akan bersifat parsial dan tidak berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun non fisik telah memberikan kontribusi nyata terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Di tengah transformasi organisasi menuju multilayanan, peran lingkungan kerja menjadi semakin krusial. Data empiris yang andal memperkuat kesimpulan korelasional

positif antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, upaya perbaikan lingkungan kerja, koordinasi antar unit, dan pengembangan budaya organisasi yang inklusif, menjadi rekomendasi strategis untuk mendukung kelangsungan kualitas layanan dan kepuasan penerima manfaat di Sentra Abiyoso Cimahi.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti mengusulkan sebuah program tentang "Optimalisasi Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kapasitas SDM Sentra Abiyoso Cimahi dapat digambarkan dengan bagan struktur kepanitiaan pelaksana program". Program ini bertujuan untuk meningkatkan mutu lingkungan kerja secara fisik dan nonfisik guna menunjang peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam pelaksanaan pelayanan sosial ATENSI di Sentra Abiyoso Cimahi. Program ini diusulkan oleh peneliti agar mendukung pengembangan profesionalisme pegawai serta mendorong peningkatan kualitas pelayananan multilayanan yang diberikan oleh Sentra Abiyoso Cimahi untuk lebih komprehensif dan berkelanjutan.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja dan capaian kinerja sumber daya manusia di Sentra Abiyoso Cimahi, peneliti menyampaikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. Berikut merupakan saran yang dapat diberikan oleh Peneliti kepada:

6.2.1 Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi

Untuk mencapai kinerja unggul dan memberikan pelayanan PRIMA kepada penerima manfaat, setiap anggota Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi perlu menyadari pentingnya terciptanya lingkungan kerja yang optimal, kondusif serta berkomitmen pada peningkatan kapasitas. Sumber Daya Manusia di Sentra Abiyoso Cimahi diharapkan aktif merumuskan solusi dan menyampaikan masukan secara terstruktur terhadap berbagai tantangan pekerjaan, sehingga Sentra Abiyoso Cimahi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan.

6.2.2 Sentra Abiyoso Cimahi

Sentra Abiyoso Cimahi sebagai penyelenggara layanan ATENSI perlu memperkuat kualitas lingkungan kerja dengan fokus pada aspek non-fisik yang mendukung kinerja pegawai secara berkelanjutan. Program pelatihan yang relevan dengan layanan klaster PM perlu dirancang dan dilaksanakan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi teknis dan interpersonal ASN, sekaligus membentuk budaya kerja yang bersih, tertib, dan kolaboratif. Selain itu, efektivitas komunikasi lintas unit harus ditingkatkan melalui pembentukan forum koordinasi dan penyusunan SOP komunikasi internal yang terstruktur. Sementara itu, penyediaan fasilitas fisik seperti penataan ruang kerja yang ergonomis, peningkatan kebersihan toilet, pengendalian kebisingan, serta penyesuaian jumlah APAR sesuai standar K3 tetap penting untuk diperhatikan, namun cukup dimasukkan sebagai bagian dari saran teknis yang mendukung keberhasilan program secara keseluruhan. Dengan pendekatan ini, Sentra Abiyoso Cimahi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan sistem layanan dari *single services* ke *multi services*, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang produktif, sehat, dan berorientasi pada pelayanan sosial yang berkualitas.

6.2.3 Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti menyarankan penelitian lanjutan yang menelaah secara langsung bagaimana program peningkatan kapasitas memengaruhi kualitas layanan. Hal ini dapat berupa membandingkan matriks kinerja seperti jumlah kasus yang ditangani, waktu penyelesaian, dan skor kepuasan penerima manfaat sebelum dan sesudah pelatihan vokasional, mengumpulkan umpan balik langsung dari penerima manfaat lewat survei singkat, serta menelusuri studi kasus untuk melihat dengan jelas bagaimana peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai memengaruhi hasil akhir layanan, sehingga Sentra Abiyoso Cimahi dapat mengevaluasi efektivitas program dan mengarahkan perbaikan layanan secara lebih tepat

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Kinerja individu dan kelompok: Pendekatan teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik stres kerja di Indonesia*. Jakarta: BPS.

Badri, S. F. (2019) . "*Effects of noise on work performance.*" In *Behavior in organizations* (2nd ed., pp. 208–235). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Farida, N. (2016). *Motivasi kerja dan produktivitas*. Bandung: Alfabeta.

Hutagalung, B. A. (2022). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja (*Literature review*). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Universitas Terbuka.

International Labour Organization. (2021). *Workplace well-being: A global perspective*. Geneva: ILO.

Itsnaini, A., & Nurhayaty, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 5 No. 2.

Jodie, F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri J akarta.

Mahmudi, & Soares, T. (2015). Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(2), 45–62.

Kasmir. (2016). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Data turnover pegawai*. Jakarta: Kemnaker RI.

Lumentut, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 3 No. 1.

Mangkunegara, A. P. M., & Waris, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, B. (2017). *Lingkungan kerja: Teori dan aplikasi* (2nd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, B. (2019). *Keselamatan dan kesehatan kerja* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Radiatmoko, T., Sriekaningsih, A., & Kusumaningrum, E. N. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, Universitas Terbuka, STIE Bulungan Tarakan, Universitas Terbuka.

Radyta, E. (2025). *Penilaian kinerja sosial: Studi di Sentra Abiyoso*. Bandung: Sentra Abiyoso Cimahi.

Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V., & Sagala, E. (2017). *Manajemen kinerja SDM* (2nd ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow, UK: Pearson.

Romandhoni, L. R. (2023). Gambaran lingkungan kerja fisik da non fisik di PT Morich Indo Fashion. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 102–115.

Sartono, H. (2024). Strategi peningkatan kinerja SDM kesejahteraan sosial berbasis SWOT dan QSPM. Jurnal Manajemen dan Layanan Sosial, 2(1), 45–58. Diakses dari https://doi.org/10.12345/jmls.v2i1.789 pada tanggal 7 mei 2025.

Saydam, G. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. .Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Bandung: Mandar Maju. Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Soelistya, S., et al. (2021). Faktor f isik dan non - fisik dalam lingkungan kerja. *Jurnal Kesehatan & Keselamatan Kerja*, 8(3), 150–162.

Sugiyono (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D (ed.revisi)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D (ed.terbaru)*. Bandung: Alfabeta

Suharto, E. (2006). Pekerjaan Sosial di Indonesia: Sejarah, Teori , dan Praktik. Bandung: Refika Aditama.

Tim SDM dan Kepegawaian Sentra Abiyoso Cimahi. (2023, Agustus). Laporan Survei Internal: Dampak transformasi kelembagaan terhadap beban kerja dan kesejahteraan pegawai. Cimahi: UPT Sentra Abiyoso Cimahi.

Widiatmo, R. (2022). Evaluasi alokasi anggaran pengembangan kapasitas SDM Kesos di BBPPKS Regional I Sumatera. Jurnal Riset Sosial, 5(2), 112–125. Diakses dari https://doi.org/10.12345/jrs.v5i2.456 pada tanggal 16 juni 2025.

Sumber Lainnya

Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Indonesia. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2024 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2025.

Indonesia. Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, 10 Maret 2022.

Indonesia. Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Rehabilitasi Sosial.

Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
POLITEKNIK KESEJAHTERAAN SOSIAL BANDUNG
Jalan Ir. H. Juanda Nomor 367 Bandung 40135 Telepon 022-2504838, 2501330
Faks. 022-2502962, website:www.poltekesos.ac.id, e-mail:humas@poltekesos.ac.id

Nomor : 1305/6.1.8/KS.01.13/05/2025 Bandung, 13 Mei 2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.
Pimpinan Sentra Abiyoso Cimahi

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan di Polteknik Kesejahteraan Sosial (Poltekesos) Bandung, mahasiswa:

Nama : Noela Mayangsari Siahaan
NRP : 2104104
Prodi : Pekerjaan Sosial

Akan menyusun skripsi tentang:

"LINGKUNGAN KERJA DAN CAPAIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SENTRA ABIYOSO CIMAHI"

Sehubungan hal tersebut di atas, kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin mahasiswa yang bersangkutan melaksanakan penelitian di wilayah/instansi yang Bapak/Ibu pimpin mulai tanggal **14 Mei 2025 s.d 28 Mei 2025.**

Atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Kepala Bagian
Administrasi Akademik dan Umum

Dra. Evi Nurhayati, M.Si
NIP. 197011251994032003

Tembusan disampaikan kepada :
1. Direktur Poltekesos Bandung
2. Pertinggal

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI

Gambar 1: Observasi awal bersama peksos ahli pertama

Gambar 2: Observasi tempat vokasional perkebunan dan peternakan

Gambar 3: Penyerahan kuesioner kepada responden yang merupakan tunanetra dengan membantu proses pengisian dengan membacakan setiap item pernyataan

Gambar 4: Penyerahan surat izin penelitian kepada staf bagian Kepegawaian

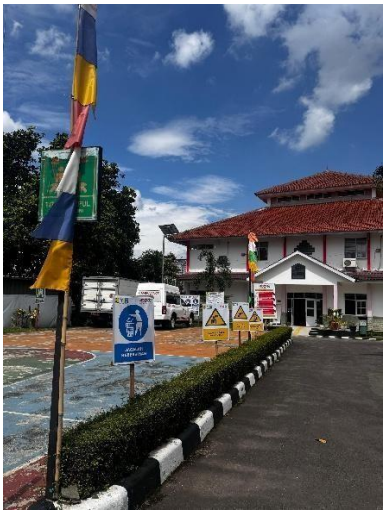
Gambar 5: Penyerahan kuesioner kepada responden di area Sentra Abiyoso Cimahi

Gambar 6: Penyerahan kuesioner kepada responden di dalam ruang kerja pegawai

DOKUMENTASI

Gambar 7: Observasi awal dengan ketua pokja residensial

Gambar 8: Gedung lama ruang kerja pegawai yang dialihkan menjadi sekolah rakyat



Gambar 9: Rambu-rambu K3 di Sentra Abiyoso Cimahi

Gambar 10: Proyek renovasi area Sekolah Rakyat

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

	PEWARNAAN							KEBERSIHAN									PERTUKARAN UDARA								PENERANGAN					KEAMANAN DAN K3			
RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33
R1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R3	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
R5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
R7	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	2	3	4	4	4	3	4	5	1	4	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4
R9	3	3	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5
R 10	4	3	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5
R 11	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5
R 12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4
R 13	3	3	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5
R 14	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3
R 15	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
R 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
R 17	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
R 18	4	3	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
R 19	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
R 2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4
R 2 1	3	2	2	4	3	3	4	5	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4	5
R 2 2	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5
R 2 3	5	3	3	4	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4
R 2 4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 2 5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R 2 6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R 2 7	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R 2 8	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
R 2 9	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5
R 3 0	4	4	4	5	5	4	4	4	1	5	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5
R 3 1	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4
R 3 2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
R 3 3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
R 3 4	5	4	3	4	4	5	3	5	1	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R 3 5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4
R 3 6	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R 3 7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4
R 3 8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
R 3 9	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5
R 4 0	4	4	5	5	3	4	3	4	2	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3
R 4 1	4	4	4	4	4	3	5	5	1	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
R 4 2	5	2	4	4	5	4	4	5	1	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5
R 4 3	5	3	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	1	5	4
R 4 4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	2	5	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3
R 4 5	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R 4 6	4	3	2	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4
R 4 7	4	3	4	4	5	5	4	5	2	3	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4
R 4 8	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	5	5
R 4 9	3	2	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
R 50	4	4	5	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	3	1	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5
R 51	3	3	4	5	5	3	4	5	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4
R 52	5	4	5	5	4	4	3	4	1	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4
R 53	4	1	4	4	4	3	4	4	1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	5
R 54	3	2	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5
R 55	5	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4

KEBIS INGAN			ALAT, TEKNOLOGI, DAN FAS ILITAS								S TRUKTUR KERJA				TANGGUNG JAWAB KERJA			P ERHATIAN DAN DUKUNGAN P EMIMP IN		KERJA S AMA TIM		KELANC ARAN KOMU NIKAS I			
X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39	X1.40	X1.41	X1.42	X1.43	X1.44	X1.45	X1.46	X1.47	X1.48	X1.49	X1.50	X1.51	X1.52	X1.53	X1.54	X1.55	X1.56	X1.57	X1.58	X
4	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	279
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	232
3	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	251
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	222
3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	216
4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	218
4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	226
3	3	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	215
4	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	242
4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	241
4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	220
4	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	199
4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	254
4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	193
4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	250
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	222
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	270
3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	233
4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	254
4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	219
2	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	202
4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	256
3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	216
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	228
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	238
4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	218
3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	217
5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	233
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	260
4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	225
4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	233
3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	201
3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	201
4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	262
4	3	3	2	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	240
3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	235
4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	249
4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	230
3	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	234
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	226
3	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	232
3	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	1	235
4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	224
3	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	224
3	3	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	222
3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	209
2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	193
4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	206
3	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	236
3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	221
4	3	5	2	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	212
4	2	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	212
3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	222
2	3	3	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	224
2	4	5	1	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	245