

# ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong)

Joseph E Lopulalan<sup>1</sup>, Frety Matahelumual<sup>2</sup>

Universitas Victory Sorong

Email: [josephlopulalan@gmail.com](mailto:josephlopulalan@gmail.com)<sup>\*</sup>, [fretymatahelumual@gmail.com](mailto:fretymatahelumual@gmail.com)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong)” dilakukan dengan tujuan mendapatkan deskripsi kualitatif yang menjelaskan tentang lingkungan kerja yang tercipta serta imbasnya terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong. Adapun metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang dilakukan melalui observasi lapangan, studi dokumen, wawancara mendalam dan wawancara terstruktur terhadap para pegawai di Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong. Hasil penelitian ini menemukan bahwa keberadaan lingkungan kerja pada Kantor Distrik Sorong Barat melalui penelitian ini ditinjau dari kelayakan upah, adanya kesempatan maju/promosi, keamanan kerja, kondisi tempat kerja yang baik dan perlakuan yang wajar berada dalam kondisi yang sanga baik dan mendukung semangat kerja pegawai jika ditinjau dari adanya keinginan bekerja dengan baik, kesungguhan melakukan kerja, kedisiplinan kerja, atensi untuk mencapai prestasi maksimal. Ditemukan juga kendala bagi semangat kerja pegawai pada faktor motivasi dan disiplin diri yang oleh kepemimpinan disikapi dengan sanksi ringan dan nasihat secara persuasif sehingga dapat diminimalisir.

**Kata kunci** : Lingkungan kerja, semangat kerja..

# WORK ENVIRONMENT ANALYSIS IN INCREASING EMPLOYEES' WORK MOREST (Study at the West Sorong District Office, Sorong City)

## Abstract

Research with the title "ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN INCREASING EMPLOYEES' WORK MOREST (Study at the West Sorong District Office, Sorong City)" was carried out with the aim of obtaining a qualitative description that explains the work environment created and its impact on employee work morale at the West Sorong City District Office. The research method applied in this research is a descriptive method with a qualitative approach, which was carried out through field observations, document studies, in-depth interviews and structured interviews with employees at the West Sorong District Office, Sorong City. The results of this research found that the existence of the working environment at the West Sorong District Office through this research was reviewed from the appropriateness of wages, opportunities for advancement/promotion, job security, good workplace conditions and fair treatment which were in very good condition and supported employee work morale. if viewed from the desire to work well, seriousness in doing work, work discipline, attention to achieving maximum performance. It was also found that obstacles to employee morale were motivation and self-discipline factors which the leadership responded to with light sanctions and persuasive advice so that they could be minimized.

**Keywords:** Work environment, work spirit.

## 1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah garda terdepan yang mengemban tugas umum dalam mensosialisasikan dan berbakti untuk mewujudkan tujuan negara melalui pelayanan publik dan ASN juga adalah aparat yang bekerja dengan nilai budaya Indonesia yang terbuka. Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi sangat di perlukan dalam menunjang kinerja seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi salah satunya adalah seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari lingkungan dimana mereka bekerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang di miliki oleh sumber daya manusianya.

Undang-Undang RI nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintahan tahun 2015 tentang Aparatur sipil negara Pasal 55 menyatakan “bahwa Adapun manajemen pegawai negeri sipil meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Bila dicermati lebih mendalam undang-undang ini juga secara implisit menyatakan pemerintah bertanggung jawab dalam mengkondisikan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan terjamin bagi aparaturnya.

Lingkungan kerja pegawai terkhususnya aparatur sipil negara dalam suatu instansi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan pemerintahan. Pegawai ASN bertugas sebagai pelayanan publik. Terkait dengan tugas pemerintahan, hal ini dilakukan dalam rangka menyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan (Rudito, 2016:).

Kenyataan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi efektif. Pada dasarnya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai/karyawan pada suatu tingkat organisasi dalam lingkungan kerjanya misalnya akan mengganggu pengembangan sumber daya manusia itu sendiri karena semangat kerja yang di miliki kurang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai agar dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai Jika pegawai menyukai lingkungan

kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melaksanakan aktivitas karena waktu kerja di pergunakan secara baik dan optimis sehingga prestasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik . lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai baik hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik atau non fisik.

George dalam Hasibuan (2017: 163 ), mengemukakan bahwasan pegawai memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: upah yang layak dan adil, kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi, sehingga lingkungan kerja dapat diketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Semangat kerja pegawai mencakup perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Sedangkan semangat kerja pegawai juga di definisikan oleh Crossley dalam Kaswan (2007:201), yang menyatakan, “morale refers to employees’ shared attitude toward and identification with the elements of their job, working conditions, fellow workers, supervisors, and general management” (semangat mengacu pada sikap berbagi empayar dan identifikasi dengan unsur-unsur pekerjaan, kondisi kerja, sesama pekerja, supervisi, dan manajemen umum).

Selain itu, menurut Hasibuan (2008:94) indikator semangat kerja ada beberapa bagian antara lain: keinginan bekerja dengan baik, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, bekerja dengan penuh kedisiplinan, bekerja untuk mencapai maksimal, berupaya untuk selalu berkarya, bekerja dengan penuh kreatifitas. Semangat kerja dapat diartikan sebagai cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau tim. Orang dengan semangat kerja yang tinggi biasanya akan memiliki sikap positif, optimistis, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim. Penjelasan tentang teori – teori yang terkait dengan lingkungan kerja dan semangat kerja diatas memberi rujukan bahwa lingkungan kerja yang baik di dalam suatu instansi memberikan pengaruh besar terhadap seorang pegawai dan menjadi faktor utama dalam

meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja.

Pemahaman mengenai lingkungan kerja seringkali dikaitkan keadaan pegawai dalam bekerja. Seperti halnya kurangnya motivasi yang ditemui seorang pegawai di tempat mereka bekerja sehingga ketika membangun semangat kerja pegawai banyak kendala yang tidak mudah diselesaikan. Seperti diketahui motivasi merupakan suatu yang begitu penting karena pelaksanaan fungsi ini berhubungan dengan manusia sebagai objek langsung. Oleh karena itu segala aktivitas di dalam suatu instansi akan dapat berjalan dan mencapai tujuan seperti yang telah ditetapkan apabila bawahan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Organisasi pemerintahan di mana hirarki kepemimpinan diterapkan menuntut peran pemimpin untuk menyiapkan lingkungan kerja yang secara fisik maupun psikis sehingga dalam menyelesaikan tugas dengan disiplin pegawai agar dapat lebih bersemangat dalam mencapai tujuan suatu instansi pemerintah yaitu menghadirkan pelayanan publik yang berkualitas. Dalam rangka meneliti bagaimana lingkungan kerja dikondisikan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pemerintah, maka suatu studi dilakukan pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong untuk mendapatkan gambaran deskriptif. Adapun penelitian ini dilakukan dengan judul: "Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong)".

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian adalah Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong sebagai sumber utama perolehan data dan informasi penelitian mengenai lingkungan kerja yang ada dan kaitannya dengan semangat kerja pegawai. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik purposive sampling guna memenuhi kebutuhan data penelitian dan untuk keperluan itu maka sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) orang informan yang terkait dengan penyelenggaraan motivasi kerja kepada pegawai distrik. Selain data yang diperoleh dari para informan, ada juga data penelitian yang diperoleh melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap objek penelitian selama kurang lebih satu bulan kerja.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Lingkungan Kerja di Kantor Distrik Sorong Barat

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik

secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Kekuatan – kekuatan yang mempengaruhi secara langsung atau tidak yang dimaksud dalam penelitian ini dapat dilihat pada indikator lingkungan kerja di bawah ini .

### 1. Gaji/Upah yang Layak

Penelitian ini menemukan bahwa gaji /upah yang diterima oleh 18 pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat telah dilaksanakan sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku. 5 (lima) dari 7 (tujuh) sampel penelitian menyatakan dalam wawancaranya bahwa mereka merasa seimbang antara kewajiban kerja yang ditugaskan bagi mereka dengan upah/gaji yang diterima sesuai pangkat golongan maupun jabatan mereka. Pembayaran gaji juga terlaksana lancar meskipun sering terkendala umum soal keterlambatan paling lama 7 (tujuh) hari yang masih dalam batas toleransi dan berlaku umum. Dan untuk mewakili 2 (dua) responden yang memiliki pendapat agak berbeda menyatakan bahwa mereka kadangkala kecewa karena ada pembayaran tunjangan kinerja terlaksana sering terlambat sehingga kadang mengganggu kebutuhan mereka.

Berdasarkan pendapat-pendapat dominan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator gaji/upah yang layak sangat terpenuhi di Kantor Distrik Sorong Barat. Hal ini pun teramati dalam observasi penelitian dan dokumen pembayaran gaji yang teramati oleh peneliti. Pembayaran gaji dilakukan secara sistemik melalui Bank Daerah namun dokumen pembayarannya ditandatangani pegawai secara manual. Sedangkan pembayaran tunjangan-tunjangan dilaksanakan secara manual dengan pembandingan atau dokumen rujukan yakni daftar hadir dan laporan kegiatan dari tiap bagian yang terdata secara kolektif tiap bulannya.

### 2. Kesempatan Maju/Promosi

Kesempatan untuk maju / promosi adalah bahwa adanya hal tersebut akan memberikan penting bagi setiap karyawan. Dengan promosi berarti ada jabatan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dan memberikan status sosial seperti wewenang (Outhority), tanggung jawab. Serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan maupun pegawai. Kesempatan untuk maju / promosi dalam penelitian ini adalah suatu bagian dari variabel lingkungan kerja yang dijelaskan berikut.

Bahwa semua pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat telah berstatus Pegawai Negeri Sipil maka kesempatan maju atau promosi pada unit kerja ini cenderung diarahkan pada pengembangan karier pegawai lewat pengajuan

keikutsertaan pada pengembangan kapasitas pegawai lewat Bimbingan Teknis maupun Pelatihan-pelatihan serta studi lanjut terkhusus bagi pegawai golongan II atau yang belum berstatus sarjana. Pada daftar pegawai Kantor Distrik Sorong Barat terdapat 7 (tujuh) orang pegawai yang belum berstatus sarjana. Bagi mereka diberi motivasi dan kesempatan untuk melanjutkan studi di dalam daerah untuk mencapai pendidikan Strata 1. Dari ketujuh pegawai ada 5 orang pegawai yang sedang melakukan studi lanjut di beberapa Perguruan Tinggi lokal di Kota Sorong.

Observasi peneliti juga menemukan hal itu, dimana tersedianya perguruan tinggi- perguruan tinggi di Kota Sorong memungkinkan Pemerintah Kota Sorong untuk mengeluarkan izin belajar bagi pegawai tanpa meninggalkan posisi dan jabatan serta tanggung jawab kerja yang sementara diemban pegawai. Hal ini disambut baik oleh para pegawai dan kesempatan ini juga dipergunakan oleh pegawai dengan baik. Hal ini juga didukung oleh perguruan tinggi di Kota Sorong yang menyediakan kelas khusus bagi pegawai dengan mengatur jadwal perkuliahan setelah waktu kerja pegawai dan karyawan.

Mengenai tugas/izin belajar, hal ini telah diatur dan dilaksanakan sesuai tata pamong kepegawaian yang telah memberi peluang pengembangan karier secara terstruktur bagi pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu dan hal ini diatur dengan jelas dalam peraturan kepegawaian sehingga mutasi jabatan itu memungkinkan promosi dan peningkatan karier bagi pegawai, oleh karena itu keikutsertaan pegawai dalam pelatihan dan bimbingan teknis juga memberi nilai tambah bagi diri pegawai untuk masuk dalam bursa penunjukan pada jabatan-jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil observasi disini kita ketahui bahwa pegawai di Kantor Distrik Sorong Barat sangat setuju dengan adanya pelatihan pegawai karena menurut analisis peneliti bahwa pelatihan bagi pegawai sangat diperlukan terutama dalam hal peningkatan kemampuan dan kompetensi pegawai agar untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang diembannya dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerjanya. Seperti hanya pelatihan pegawai yang dilakukan terkhususnya bagi pegawai negeri sipil adalah diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Diklatpim merupakan bagian dari diklat dalam jabatan. Diklatpim ini dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai

dengan jenjang jabatan struktural diklatpim terdiri dari Diklatpim Tingkat IV, Tingkat III, Tingkat II, dan Tingkat I. Masing-masing jenis diklatpim tersebut diperuntukkan bagi jabatan struktural eselon IV, eselon III, eselon II, dan eselon I. Kepemimpinan (Diklatpim) merupakan kewajiban pejabat sebelum diangkat sebagai pejabat struktural melainkan merupakan syarat kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintahan yang sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Distrik Sorong Barat sangat memberi kesempatan maju dan mengembangkan diri serta karier bagi pegawainya dan pegawaiipun menyambut baik kesempatan ini serta berpartisipasi di dalamnya. Hal ini memberi rujukan pada baiknya lingkungan kerja di Kantor Distrik Sorong Barat.

### 3. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah kondisi terjaminnya keamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Hal ini juga meliputi keamanan dari segala fasilitas pendukung pelaksanaan tugas pegawai mulai dari tenaga pengamanan (satpam), keamanan arsip dan dokumen, keamanan fasilitas kerja seperti barang-barang produksi misalkan komputer dan barang elektronik lainnya.

Berdasarkan pendapat para responden yang diwakilkan diatas dapat memberi kejelasan bahwa keberadaan satpam sebagai tenaga pengamanan dipandang tidak terlalu urgen pada Kantor Distrik Sorong Barat dan sejauh ini tidak pernah menjadi kendala dalam hal keamanan kerja pegawai. Selanjutnya keamanan akan fasilitas dan arsip serta dokumen administrasi telah diupayakan dengan mengaktifkan CCTV. Hal ini pun tidak pernah menjadi kendala sebelumnya. Sedangkan surat tugas menjadi suatu komponen pengamanan pegawai ketika melaksanakan tugas lapangan apalagi ketika berhadapan dengan Masyarakat. Surat tugas merupakan jaminan bagi wewenang yang didelegasikan kepada pegawai yang melakukan tugas lapangan sehingga kehadiran mereka dapat dipertanggungjawabkan secara administrative namun juga merupakan lambing kewenangan yang terdelegasikan pada oknum yang bersangkutan.

Dengan demikian maka lingkungan kerja dari aspek keamanan kerja pada Kantor Distrik Sorong Barat telah diupayakan dan diadakan sebagaimana terpaparkan diatas.

#### 4. Tempat Kerja yang Baik

Lingkungan kerja atau tempat kerja yang baik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Tempat kerja yang baik yang dimaksud peneliti disini adalah apakah fasilitas, kondisi tempat kerja perasaan aman dan nyaman pegawai, hamonisasi hubungan antara sesama pegawai baik dengan rekan sejawat maupun atasan atau bawahan dalam unit kerja. Menyangkut hal-hal diatas, observasi lapangan menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai di Kantor Distrik Sorong Barat sangat harmonis, rasa kekeluargaan terasa sangat kental baik dalam keseharian menangani tanggung jawab maupun pada situasi-situasi khusus yang dialami pegawai semisal hari ulang tahun, musibah maupun sukacita pribadi dan keluarga yang dialami pegawai. Toleransi yang tinggi diantara pegawai dan kesetiakawanan diantara mereka sangat terasa. Semangat kekeluargaan ini juga memupuk timbulnya kesepahaman dalam menjalankan tugas dan menghadapi keterbatasan fasilitas di Kantor Distrik Sorong Barat. Bahkan pengertian yang tercipta antar pegawai memudahkan proses kerjasama dalam menjalankan pelayanan publik bagi masyarakat.

#### 5. Perlakuan yang Wajar

Bahwa adanya perlakuan yang baik, manusiawi, adil dan tidak dibeda-bedakan dengan pegawai yang lain. Perlakuan yang wajar yang di maksud peneliti tersebut juga sudah sangat jelas nampak pada paparan tentang lingkungan kerja diatas. Bahwa toleransi dan rasa kebhinnekatunggalikaan sangat terasa dalam semangat kekeluargaan sehingga setiap pegawai dihargai sebagaimana adanya mereka dan diperlakukan sebagai sesama yang selayaknya dan seadilnya tanpa perbedaan suku, ras, pangkat dan kepentingan.

### B. Semangat Kerja Pegawai Kantor Distrik Sorong Barat

Semangat kerja pegawai adalah perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, menajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Berdasarkan hasil penelitian adapun hasil analisis deskriptif semangat kerja dari respon para responden dalam wawancara diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 1. Keinginan Bekerja dengan Baik

Keinginan bekerja dengan baik adalah adanya hal-hal yang mendorong karyawan/pegawai untuk tetap bekerja seperti halnya pekerjaan yang menantang, yang mencakup perasaan untuk berprestasi,

bertanggung jawab, kemudian dapat menikmati pekerjaan itu sendiri. Keinginan bekerja dengan baik dapat dilihat dari sikap menyukai pekerjaan yang diembankan, bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya, memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Respon para responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa umumnya mereka menyukai pekerjaan yang diberikan pada mereka karena pelayanan public yang dilaksanakan di Kantor Distrik Sorong Barat pada umumnya adalah pekerjaan administratif yang menurut mereka tidak terlalu sulit dan tidak terlalu luas cakupan kerjanya. Namun observasi penelitian menemukan bahwa justru karena cara pandang ini maka pegawai cenderung melaksanakan tugas-tugas administratif tanpa koordinasi terlebih dahulu dengan unit kerja terkait dan pimpinan, sehingga terkadang berkendala pada penyelesaian tugas.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik, namun keinginan bekerja dengan baik harus dibarengi dengan ketelitian, dan bukan asal jadi, keinginan bekerja dengan baik harus disadari bukan saja kebutuhan moral pribadi pegawai saja tetapi juga merupakan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan pemerintahan yang baik. Keinginan bukan sekedar visi tetapi harus jelas menjiwai misi kerja dan menghadirkan kerja itu sendiri. Jika ini telah menjadi motivasi diri pegawai dalam bekerja maka semangat melakukan kerja akan terbaharui dari hari ke hari melahirkan ketanggapan dan kesigapan dalam menerima tugas dan melaksanakan serta menyelesaikannya sesuai target kerja yang diharapkan organisasi.

#### 2. Kesungguhan dalam Melakukan Pekerjaan

Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan / komitmen dalam bekerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum. Kesungguhan melakukan pekerjaan dapat dilihat dari sikap profesionalisme pegawai saat melakukan pekerjaannya, penilaian kerja dan adanya pengawasan dari atasan terhadap pegawai yang dibawahinya saat melakukan tugas yang diberikan.

#### 3. Bekerja dengan Disiplin

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena makin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang

baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sikap disiplin pegawai dapat dinilai dari kepatuhannya pada peraturan yang mengaturnya di tempat bekerja, ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan, dan kerajinan.

Observasi lapangan menemukan bahwa Kantor Distrik Sorong Barat memiliki peraturan yang mengatur jam kerja yaitu masuk pukul 08.00 WIT dan pulang pada pukul 15.00 WIT dengan jeda istirahat pukul 12.00 – 13.00. Selama masa penelitian peneliti menemukan bahwa jam kerja ini diberlakukan dan ditaati oleh pegawai tetapi ada saja pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat atau yang tidak lagi kembali setelah waktu istirahat selesai. Di kantor ini juga diadakan apel pagi dan apel pulang yang dipimpin oleh Kepala Distrik atau Sekretaris Distrik dan disini selalu terpantau kedisiplinan pegawai yang didokumentasikan oleh Sub Bagian Umum dalam daftar hadir pegawai. Sanksi juga diberlakukan dengan pemotongan tunjangan pelayanan public. Hasil potongan disisihkan untuk biaya pelayanan social dalam unit kerja dan dipertanggungjawabkan secara internal kantor saja.

Indikator lain bekerja dengan disiplin yang menunjukkan semangat kerja pegawai adalah kerajinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ini terlihat dengan pemberlakuan piket kantor. Pegawai yang bertugas piket tanpa dikontrol harus memastikan kebersihan lingkungan kantor, sementara kebersihan ruangan kerja tiap unit menjadi tanggung jawab pegawai setiap seksi dan sub bagian. Piket kantor juga bertanggung jawab untuk mengontrol waktu kerja dengan membunyikan sirine penanda jam kerja. Sejauh ini disiplin yang ditegakkan ini merupakan kesepakatan bersama yang diambil secara mufakat bersama pimpinan Distrik yang baru setelah pergantian pemimpin.

#### **4. Bekerja untuk Mencapai Prestasi Maksimal**

Prestasi dan apresiasi yang menyertainya merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang . karena akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal diman prestasi yang dimaksud adalah kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja,sikap,kerajinan dan kehadiran pegawai dalam bekerja.

Sebagai kejelasannya, penghargaan terhadap prestasi pegawai memang dilaksanakan sesuai aturan kepegawaian yang berlaku, termasuk promosi jabatan dan

penugasan belajar, namun dalam keseharian dan rutinitas kerja, prestasi setiap pegawai di Kantor Distrik Sorong Barat dianggap sebagai keberhasilan bersama selaku tim kerja, karenanya Kepala Distrik selalu mengumumkan keberhasilan itu dan memberikan apresiasi berupa pujian dan penyemangatan kepada pegawai pada kesempatan apel maupun moment khusus lainnya.Dengan demikian menurut Kepala Distrik, pujian di depan umum ini akan menyemangati pegawai yang dipuji secara khusus tetapi juga memotivasi pegawai lainnya untuk terus berkarier dan berprestasi.

#### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan ulasan hasil penelitian yang telah diinterpretasikan secara kualitatif di atas ditemukan bahwa lingkungan kerja di Kantor Distrik Sorong Barat pada penelitian ini ditemukan sangat baik jika ditinjau secara fisik maupun non fisik yang meliputi bangunan dan fasilitas kerja maupun kondisi sosial moral yang harmonis dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, damai dan penuh kekeluargaan, berdisiplin dan terawasi. Namun semangat kerja yang tercipta secara umum dinilai baik meskipun masih ditemukan kendala yang berasal dari faktor pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor itu adalah factor motivasi dan disiplin diri.akan tetapi sejauh penelitian ini kedua kendala ini masih ada pada tingkatan yang dapat ditolelir dan dikendalikan dengan sanksi kedisiplinan dan teguran yang selalu berhasil mengembalikan dinamika kerja ke keadaan prima.

#### **4. KESIMPULAN**

Keberadaan lingkungan kerja pada Kantor Distrik Sorong Barat melalui penelitian ini ditinjau dari kelayakan upah, adanya kesempatan maju/promosi, keamanan kerja, kondisi kerja yang baik dan perlakuan yang wajar berada dalam kondisi yang sangat baik dan mendukung semangat kerja pegawai jika ditinjau dari adanya keinginan bekerja dengan baik, kesungguhan melakukan kerja, kedisiplinan kerja, atensi untuk mencapai prestasi maksimal. Ditemukan juga kendala bagi semangat kerja pegawai pada factor motivasi dan disiplin diri yang oleh kepemimpinan disikapi dengan sanksi ringan dan nasihat secara persuasive sehingga dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan agar guna menunjang keamanan lingkungan kerja maka Pimpinan Distrik Sorong Barat harus dapat mempertimbangkan pengadaan tenaga pengamanan pada kantor (Satpam) mengingat kegiatan-kegiatan massif

yang sering diselenggarakan di Kantor Distrik, agar keamanan preventif dapat dilakukan dengan lebih baik.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Damayanti, Fitria. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja". *Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir*. Vol.1 Hal-41
- [2] Firdaus Wincy. 2005. *Menciptakan Gotong Royong di Lingkungan Kerja*. Makrifat. Bandung
- [3] Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-11. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [4] Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke -21. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- [5] Kartono, Kartini. 2003. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Rajawali. Bandung
- [6] Kaswan. 2015. *Sikap Kerja*. Alfabeta. Bandung
- [7] Mardalis, 1999. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : Bumi
- [8] Nasution. 1996. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- [9] Notoatmodjo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- [10] Rudito, Bambang, dkk. 2016. *Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Kencana
- [11] Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandor Maju. Jakarta
- [12] Siagian, P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- [13] Undang- undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah RI Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara. 2016. Penerbit: Citra Umbara. Bandung
- [14] Wurasanto. 2003. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. C.V Andi Offset. Yogyakarta