

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS***ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE
EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY*

Oleh:

Darmawan Hulu¹**Arianto Lahagu²****Eliagus Telaumbanua³**^{1,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias²Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Nias

E-mail:

darmawanhulu9@gmail.comariantolahagu@unias.ac.ideliagustelaumbanua@unias.ac.id

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui situasi dan kondisi lingkungan kerja serta bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. Jenis penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari 17 orang pegawai dipilih 4 orang yang menjadi sumber data yang mewakili unsur pegawai. Hasil penelitian dari hasil wawancara yang dikumpulkan terkait dengan indikator lingkungan kerja diperoleh informasi bahwa tidak ada kesenjangan diantara pegawai dan selalu memberikan dukungan dalam bekerja, suasana kerja yang harmonis memberikan dorongan dan motivasi kepada para pegawai untuk bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, fasilitas kerja yang cukup memadai dapat mengurangi keluhan dari para pegawai dalam kelancaran tugas yang dibebankan sesuai tupoksi dan tanggungjawabnya masing-masing, terkait dengan indikator peningkatan produktivitas kerja dimana tingkat kemampuan pegawai menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktivitas kerja.dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien dukungan fasilitas kerja sangat mendukung dalam tercapainya target kerja sesuai misi dan visi pemerintah Kabupaten Nias. Semangat kerja ditopang dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, untuk pengembangan diri diberikan kesempatan kepada pegawai untuk studi lanjut maupun mengikuti pelatihan dalam peningkatan sumber daya manusia, mutu kerja memenuhi standar yang sudah ditentukan, Efisiensi dilakukan untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang ada berdasarkan tupoksi masing-masing pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, produktivitas kerja, pegawai, kantor.

Abstract: The research aims to determine the situation and conditions of the work environment and how to increase the work productivity of employees in the Botomuzoi District Office, Nias Regency. This type of research was carried out using a qualitative descriptive method through observation, interviews and documentation. Of the 17 employees, 4 people were selected as the data source representing the employee element. The research results from the results of interviews collected related to work environment indicators obtained information that there is no gap between employees and always provide support at work, a harmonious working atmosphere provides encouragement and motivation to employees to work properly and responsibly, good work facilities adequate enough to reduce complaints from employees in the smooth running of tasks assigned according to their respective duties and responsibilities, related to indicators of increasing work productivity where the level of employee ability is a trigger or benchmark for measuring work productivity. in increasing the results achieved effectively and efficiently support for work facilities is very supportive in achieving work targets according to the mission and vision of the Nias Regency government. Work enthusiasm is supported by a comfortable working environment and atmosphere, for self-development employees are given opportunities to further study or attend training in improving human resources, work quality meets predetermined standards, efficiency is carried out to optimize all existing resources based on main duties and functions each employee.

Keywords: work environment, work productivity, employees, offices.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Kapustin (1987:9), menyatakan bahwa “produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi”. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menciptakan produktivitas yang tinggi pegawai untuk keuntungan organisasi. Menurut Robinns dikutip (dalam Bahri, 2018: 8), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dalam konteks ini adalah pegawai yang tentunya akan mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Produktivitas kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan cara menghargai hasil kerja pegawai serta tidak lupa mengapresiasi pegawai yang berkinerja baik, dan memb erikan evaluasi dengan kejujuran kepada pegawai. Selaras juga dengan penelitian yang dilakukan Margiyanto dan Mulyantomo dikutip (dalam Bahri, 2018: 9), menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.

Kebiasaan rekan sejawat yang suka menggosip atau membicarakan keburukan pegawai yang lain juga dapat menurunkan produktivitas pegawai karena pegawai yang merasa diperbincangkan akan merasa tertekan. Perilaku-perilaku buruk yang terjadi di lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu sangat penting setiap *stakeholder* di organisasi memiliki sikap saling menghargai dan mengapresiasi pekerjaan atasan dan bawahan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai sebagaimana dikatakan oleh Prihantoro (2015: 7), “walaupun lingkungan kerja tidak ikut serta dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan akan tetapi perusahaan perlu memerhatikan manajemen lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja atau produktivitas pegawainya”. Lingkungan kerja yang berpusat kepada pegawai akan menciptakan suasana yang menyenangkan serta meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja terbagi atas dua yakni lingkungan kerja berbentuk fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berbentuk fisik maksudnya adalah lingkungan kerja yang berupa sarana prasarana dan fasilitas yang disediakan oleh instansi untuk melakukan kegiatan organisasi. Lengkap dan tidak lengkapnya fasilitas tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang pegawai. Selain itu lingkungan kerja artinya lingkungan yang mengarah kepada suasana yang dibangun di organisasi seperti hubungan dengan atasan atau rekan sejawat pegawai, kepemimpinan dan lain-lain.

Menurut Pramudianto (2021: 310), “lingkungan kerja yang buruk sering disebut *toxic work environment* yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu”. Hal-hal yang sering terjadi serta membuat lingkungan kerja menjadi *toxic* adalah sistem kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai sehingga pekerjaan tersebut sangat membebani pegawai dan mengurangi waktu istirahat dan waktu liburan. Keadaan seperti ini tentunya sangat membebani pegawai dan dapat meningkatkan stress, apabila sudah terlalu stress akan memunculkan depresi. Keadaan depresi seperti ini dapat menurunkan produktivitas pegawai. Selain itu hubungan dengan atasan serta rekan sejawat juga sangat mempengaruhi produktivitas. Perilaku atasan kepada pegawai yang kasar dan memaksa akan menciptakan relasi yang tidak baik dengan pegawai sehingga pegawai akan selalu merasa takut dan cemas.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibeban kan. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut pengamatan saya dengan beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias bahwa sebagian daripada pegawai kurang betah bekerja dalam waktu lama di dalam kantor karena tidak tersedianya fasilitas-fasilitas lengkap yang menunjang pekerjaan pegawai serta lingkungan kerja yang kurang nyaman karena lokasi kantor yang sangat dekat dengan jalan raya sehingga terjadi kebisingan, gedung kantor yang kurang terawat, ventilasi udara yang kurang maksimal. Dari berbagai hal-hal di atas merupakan faktor yang dapat menurunkan produktivitas pegawai Pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias”

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.
2. untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias bila terjadi perubahan pada lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Tyssen (dalam Bahri, 2018: 40), “mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan”. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan atau betah dalam bekerja (Bahri, 2018: 40).

Lingkungan kerja menurut Robbins (dalam Riyadi, 2018: 68), “merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi, merupakan bagian dari lingkungan organisasi yang dirancang terkait dengan beberapa pekerjaan dalam organisasi yang dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi para pekerja yang berada di lingkungan sekitar itu sendiri”.

Selanjutnya dipaparkan oleh Prihantoro (2019: 20), bahwa “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan”.

Selaras dengan pendapat Mardiana (dalam Riyadi, 2018: 69), bahwa “lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan kegiatan atau bekerja, lingkungan dimana seseorang menemukan dan menggunakan alat dan bahan yang ada, berhubungan dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja yang terdiri dari perkakas kerja, metode, relasi dengan sesama pegawai, dan lingkungan kerja yang termasuk di dalamnya.

Aspek Dalam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai aspek penting yang digolongkan menjadi aspek lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal menurut Riyadi (2018: 78), pemaparannya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja internal adalah tempat kerja (fisik), seseorang di dalam organisasi, yang meliputi:
 - a. Lingkungan fisik yang berhubungan langsung dengan pegawai, yang berupa fasilitas kerja fisik yaitu komputer, meja, kursi, almari, dan peralatan kantor lainnya.
 - b. Lingkungan fisik yang tidak berhubungan langsung dengan pegawai (sebagai fasilitas fisik atau pendukung), yang berupa temperatur atau suhu udara di ruang kerja, kebersihan di ruang kerja, pencahayaan di ruang kerja, kebisingan di ruang kerja, bau dan warna ruangan, sistem keamanan kerja yang diterapkan di perusahaan.
2. Lingkungan kerja eksternal adalah tempat kerja (non-fisik), yang memengaruhi kerja seseorang di organisasi, yang meliputi:
 - a. Gaya memimpin seorang pemimpin
 - b. Suasana atau iklim kerja
 - c. Budaya kerja
 - d. Hubungan interpersonal (antara sesama), pegawai
 - e. Hubungan atasan dengan bawahan
 - f. Tersedianya fasilitas umum seperti tempat ibadah, tempat istirahat, dan sejenisnya.

Lingkungan fisik dalam artian semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sedamaryanti (2018: 26), lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya),
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain),
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Kemudian dilanjutkan oleh Simanjuntak (dalam Riyadi, 2018: 79), yang mengemukakan bahwa “lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja” bagian-bagian tersebut diuraikan di bawah ini:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
- #### 2. Kondisi kerja
- Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat dan stabil, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
- #### 3. Hubungan pegawai
- Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Moerir (dalam Riyadi, 2018: 71), mengemukakan bahwa yang termasuk dalam lingkungan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut, maka yang termasuk di dalam fasilitas dan perlengkapan adalah:

- a. Fasilitas alat kerja
Seorang pegawai tidak dapat melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja yaitu segala sesuatu atau semua benda yang berfungsi langsung dalam produksi
 - b. Fasilitas perlengkapan
Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi pelancar dalam pekerjaan
 - c. Fasilitas sosial
Merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya fasilitas klinik pengobatan
- #### 2. Suasana kerja
- Suasana kerja pegawai yang baik sangat menguntungkan bagi organisasi dalam usaha mencapai efektivitas kerja organisasi. Suasana kerja yang tidak baik mengurangi kemungkinan seseorang bekerja dengan baik.
- #### 3. Lingkungan tempat kerja
- Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas pegawai karena berperan penting dalam mengurangi suasana yang membosankan dan kelelahan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka beberapa aspek yang sangat penting dalam sebuah lingkungan kerja atau pun dalam pembentukan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai. Tentunya dalam hal ini, lingkungan kerja akan sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai yang semakin baik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai menurut Sedarmayanti (2018: 28), di antaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

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

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- b. Cahaya buatan, berupa lampu

Cahaya buatan terdiri dari empat macam yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan. Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik), dan frekuensi getaran (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi, sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, dimana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain.

Secara umum, getaran mekanis dalam mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition (AC)," yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya, banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh sebab itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaunya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam pembentukan suatu lingkungan kerja yang baik dan memberikan pengaruh yang positif bagi pegawainya, maka ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi. Apabila faktor-faktor ini diperhatikan dengan baik, maka terbentuklah suasana lingkungan kerja yang mendukung para pegawai dalam bekerja dan meningkatkan produktivitasnya.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa tolak ukur atau pun indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas menurut Prihantoro (2019:21), yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar pegawai

Indikator yang dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antar sesama rekan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami kesulitan, mau berbagi atau pun saling menguatkan satu sama lain di tengah tekanan atau pun keadaan yang sulit pada saat melakukan pekerjaan.

2. Suasana kerja

Suasana yang harmonis, tenang (jauh dari gangguan kebisingan), yang dapat mengganggu atau mengalihkan konsentrasi dalam bekerja. Kemudian, suasana yang adem, santai. Sehingga, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan bagian-bagiannya.

3. Fasilitas-fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam melihat lingkungan kerja berkualitas atau tidak. Karena apabila fasilitas-fasilitas lengkap, maka para pegawai semangat, cepat juga menyelesaikan bagiannya, sehingga secara tidak langsung semakin meningkatkan kualitas atau produktivitas yang lebih baik lagi.

Selanjutnya dipaparkan oleh Chaerudin, dkk(2020: 529), bahwa lingkungan kerja dibagi dua dan dari lingkungan kerja tersebut memiliki tolak ukur kualitas lingkungan kerjanya, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Cahaya dan penerangan yang cukup
 - b. Temperatur yang stabil di tempat kerja
 - c. Kelembaban udara yang ideal di tempat kerja
 - d. Sirkulasi udara yang lancar dan udara yang baik
 - e. Tingkat kebisingan kecil, sehingga pegawai tidak terganggu
 - f. Kurangnya getaran mekanis di tempat kerja
 - g. Tidak adanya bau-bauan yang tidak sedap di tempat kerja
 - h. Tata warna yang sesuai, sepadan dan enak dilihat
 - i. Dekorasi yang mendukung dan tidak terlalu berlebihan
 - j. Diiringi dengan musik yang sesuai, tempo tidak terlalu slow dan tidak terlalu cepat (keras),
 - k. Keamanan tetap terjaga di tempat kerja, dengan menyediakan bantuan penjagaan.
2. Lingkungan kerja psikis merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada fisik, akan tetapi berpengaruh pada psikologis pegawai. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Kebersamaan, merupakan interaksi pegawai satu dengan karyawan yang lainnya secara terbuka, sehingga dapat tercipta keterbukaan dalam masalah pekerjaan sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang berkualitas
 - b. Hubungan antar rekan kerja dapat terjalin suasana yang baik antar rekan kerja juga memengaruhi kinerjanya. Apabila terjalin hubungan yang baik antar rekan pegawai, maka kinerja pegawai juga meningkat, begitu juga sebaliknya
 - c. Sikap atau perilaku pegawai merupakan kondisi pernyataan yang baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek individu atau peristiwa.
 - d. Sifat atau karakter pegawai. Kepribadian merupakan sifat atau cara pegawai atau individu dalam bereaksi dan berinteraksi sesama pegawai. Sedangkan kepribadian merupakan sifat yang ditunjukkan seseorang kepada orang lain.
 - e. Keadaan emosi, merupakan keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan kesadaran dari pegawai.

Berdasarkan uraian beberapa indikator atau pun tolak ukur lingkungan kerja yang berkualitas dan baik, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menilai dan melihat lingkungan kerja itu berkualitas dan mendukung pekerjaan pegawai, sehingga dari indikator ini akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja penting untuk dimiliki setiap manusia karena produktifitas ini akan menunjukkan seberapa efektif atau efisien keluaran yang didapatkan jika dibandingkan dengan masukan yang diberikan. Menurut Mahawati, et al., (2021: 12), "Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu". Dilanjutkan oleh Simanjuntak (dalam Darmadi, 2012: 253), "produktivitas kerja adalah perilaku yang selalu memandang serta berefleksi bahwa hari ini harus lebih baik dengan hari sebelumnya artinya seseorang harus selalu memperbaiki sistem kerjanya guna menghasilkan produk secara kualitas lebih baik daripada sebelumnya".

Sejalan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno dikutip (dalam Darmadi, 2012: 253), bahwa "produktivitas kerja adalah proses bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil output barang atau jasa dengan sumber daya manusia yang seefisien mungkin". Sejalan juga menurut Darmadi (2012: 259), "produktivitas adalah efisiensi, efektifitas kualitas menghasilkan keluaran demi efektifitas masukan".

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap tenaga kerja termasuk pegawai dalam memaksimalkan semangat kerja dan juga motivasi kerja untuk meningkatkan keluaran berupa output melalui masukan berupa modal dan tenaga kerja yang

ada. Tingginya produktivitas pegawai sangat menentukan maju tidaknya organisasi tersebut. Maka wajar saja banyak perusahaan yang merekrut pegawainya secara ketat agar perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja pegawai yang produktif dan membawa keuntungan baik organisasi.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Mulai dari seleksi penerimaan pegawai yang ketat, melakukan training bagi calon pegawai, memberikan pelatihan, memberikan apresiasi kepada pegawai atas pekerjaannya dan lain-lain. Hal tersebut menjadi strategi-strategi, cara maupun upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat memiliki pegawai yang produktif. Tingginya produktivitas pegawai memberikan benetif yang proporsional kepada organisasi. Hal ini membuktikan bahwa seberapa banyakpun sumber daya alam ataupun materi yang dimiliki tanpa dengan dibarengi dengan sumber daya manusia yang dimanfaatkan dengan baik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana menurut Muchdaisyah dikutip (dalam Darmadi, 2012: 263), produktivitas organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal yakni:

1. Manusia merupakan faktor sumber daya yang akan melakukan kegiatan untuk mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi.
2. Modal merupakan materi yang akan digunakan untuk dasar dalam melakukan dan menunjang suatu pekerjaan atau usaha. Semakin banyak modal yang ada, maka semakin mudah dan lancar suatu program dijalankan.
3. Metode (proses), merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan selama pengerjaan suatu kegiatan atau proyek dalam suatu organisasi. Proses yang baik akan mempengaruhi hasil yang baik juga.
4. Produksi merupakan salah bagian proses yang dilakukan dalam mengelola, menghasilkan atau pun menjalankan suatu program atau target suatu organisasi
5. Umpan balik merupakan proses dimana sebagian dari output dilolohbalikan ke bagian input. Hal ini berguna untuk mengendalikan suatu sistem yang bersifat dinamis, sehingga sistem tersebut dapat diatur untuk mencapai keadaan yang stabil sesuai dengan yang diinginkan.
6. Lingkungan (internal, lokal, nasional, maupun internasional).

Menurut Ravianto dikutip (dalam Darmadi, 2012: 263), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja ada beberapa hal yakni:

1. Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan dari seseorang, maka memungkinkan semakin banyak wawasan dan pengetahuan akan sesuatu hal. Khususnya dalam penguasaan bidang keterampilan tertentu yang akan digunakan dalam dunia kerja.
2. Keterampilan
Salah satu cara untuk mendapatkan keterampilan yaitu dengan cara memnempuh pendidikan atau pun mencari pengalaman yang banyak di bidang tertentu. Sehingga, dari keterampilan yang ada akan semakin diasah dan tentunya sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.
3. Disiplin. Produktivitas kerja yang baik juga ditandai dengan tingkat disiplin yang tinggi. Sikap taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya yang merupakan bentuk tanggungjawab.
4. Sikap dan Etika Kerja. Memiliki sikap dan etika yang dapat diteladani dan bersikap sesuai dengan kedudukan dan kapasitas.
5. Motivasi. Yang artinya memiliki motivasi atau kesadaran yang tinggi dari dalam diri dalam melakukan dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
6. Gaji. Apabila upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan awal dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, maka pegawai akan puas dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai tersebut.
7. Kesehatan. Tentu hal ini tidak diragukan lagi. Apabila pegawai memiliki tubuh yang sehat, tentu akan semangat dalam bekerja, sehingga target dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Akan tetapi, jika dalam keadaan tidak sehat, maka akan menghambat banyak aspek, khususnya tidak dapat melakukan pekerjaan yang berat dan tidak mencapai target yang ada.
8. Teknologi. Penguasaan teknologi yang baik juga mempengaruhi tingkat produktivitas dari pegawai itu sendiri. Semakin bisa menggunakan teknologi, maka pekerjaan semakin mudah dan target dapat diselesaikan dengan cepat, serta memberikan keuntungan bagi suatu organisasi.

Pendapat Afifudin (dalam Sisca, et al., 2020: 64), yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni:

1. Kemampuan
2. Sikap
3. Upah
4. Perjanjian kerja
5. Penerapan teknologi

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dikutip (dalam Darmadi, 2012: 264), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdapat beberapa poin yakni:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), dan keterampilan (*skill*), yang mendasari produktivitas dengan wawasan pengetahuan dari pendidikan yang tinggi serta keterampilan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi.
2. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang-bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan yang diperoleh melalui latihan atau kursus. Hal ini juga menjadi faktor meningkatnya produktivitas.
3. Kemampuan (*Abilities*),
Melalui pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja maka akan terbentuk kemampuan yang baik. Melalui kemampuan yang baik ini maka produktivitas akan meningkat karena tenaga kerja tidak memperlakukan masalah-masalah teknis.
4. Kebiasaan dan perilaku
Kebiasaan-kebiasaan pegawai dan perilakunya yang baik juga akan mendorong pegawai meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Faktor-faktor ini berasal dari dalam diri maupun pengaruh dari lingkungan tempat kerja karyawan tersebut. Sehingga, dari faktor-faktor yang ada dapat meningkatkan produktivitas apabila terpenuhi dengan maksimal dan akan menurun jika tidak terpenuhi.

Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja

Sebagaimana penelitian yang juga dilakukan Prabawa & Supartha (2019: 517), strategi yang dapat untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah:

1. Pemberdayaan
Pemberdayaan ini memperoleh skor 3.89. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pemberdayaan dengan produktivitas kerja. Melalui pemberdayaan pegawai akhirnya merasakan bahwa diri mereka layak dan diperlakukan secara adil.
2. Kerjasama tim
Kerjasama tim memperoleh skor 3.97 artinya skor ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup signifikan antara kerja sama tim dengan produktivitas kerja. Pegawai lebih tertarik untuk bekerja sama dan dilakukan bersama tim
3. Pelatihan
Pelatihan memperoleh skor 3.86 pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli mengenai strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan ini akan berjalan dengan baik dan berhasil secara maksimal apabila pegawai dari dalam diri sendiri mau mengeksplorasi diri, belajar terus mengembangkan potensi dan juga didukung dari lingkungan pegawai yaitu organisasi dalam menyediakan wadah bertumbuh dan mengasah potensi bagi pegawai itu sendiri. Kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan akan memberikan dampak yang positif, baik bagi pegawai itu sendiri maupun kemajuan dari organisasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas tersebut. Sebagaimana menurut Sutrisno dikutip (dalam Sisca, et al., 2020: 60), indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan, tingkat kemampuan pegawai menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktivitas kerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

6. Efisiensi

Menurut Wartana (dalam Sisca, et al., 2020: 60) indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerjakan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

5. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan *plan* atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

6. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

7. Memiliki potensi dalam pekerjaan.

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

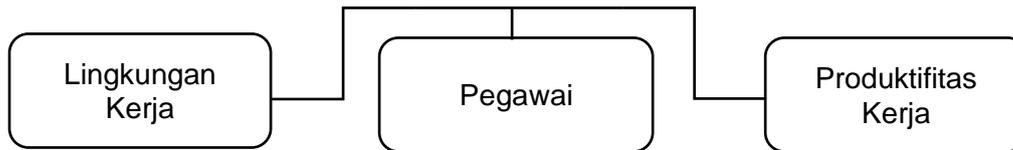
Berdasarkan pemaparan para ahli mengenai indikator dari produktivitas kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa indikator berasal dari dalam diri dan luar (lingkungan), pegawai itu sendiri. Apabila, indikator ini berjalan seimbang, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat dan semakin baik dan tentunya membawa keuntungan bagi suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu

Lidya T. Rumengan (2015). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan fakultas memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai

Ita Kusuma Astuti (2019) Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Ratna Marsela (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja meubel Permata Wood sudah baik. Hal ini berdasarkan kelengkapan peralatan, fasilitas kerja, dan hubungan kerja. (2) Meubel Permata Wood menggunakan jenis tata ruang terbuka. Untuk memberikan kenyamanan, keamanan serta memenuhi kebutuhan, meubel memperhatikan dimensi tata ruang. (3) Kinerja karyawan meubel Permata Wood cukup baik. Terdapat kriteria khusus untuk menilai kinerja karyawan, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, dan kualitas personal. (4) Lingkungan kerja dan tata ruang meubel Permata Wood memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori (2022)***Keterangan :**

Situasi dan kondisi lingkungan kerja memberikan dampak kepada situasi pegawai untuk menghasilkan produktifitas kerja dan produktifitas kerja menggambarkan kondisi pegawai berdasarkan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN**Metode****Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2016:337). Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat postpositivisme/enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang ilmiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka penelitian ini Deskriptif Kualitatif yaitu penelitian yang datanya adalah data kualitatif sehingga analisisnya juga analisis kualitatif (deskriptif). Data kualitatif adalah data dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.

Informan Penelitian

Sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang akan diteliti. Dengan demikian adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 orang elemen /unsur dari 17 orang pegawai dan honorer di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias

1. Sekretaris Kecamatan sebagai informan utama (Inf.1)
2. Kepala Sub Bagian Umum sebagai informan kunci (Inf.2)
3. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa sebagai informan pendukung (Inf.3)
4. Staf Kantor Kecamatan sebagai informan pendukung (Inf.4)

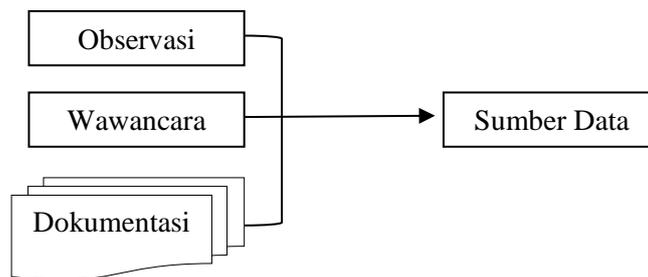
Selanjutnya untuk memperoleh informasi secara mendalam serta lebih lengkap dari keempat unsur yang terkait dengan lingkungan kerja dan produktifitas kerja pegawai dimana penentuan jumlah berdasarkan spesifikasi. Informan penelitian ini jika digambarkan secara rinci namun akan berkembang sesuai dengan kerja kajian penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan fakta yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data melalui:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), dengan mempelajari bahan-bahan dari literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), peneliti langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data secara langsung. Untuk memperoleh data tersebut, maka peneliti melakukan dengan cara:
 - a. Pengamatan (*Observasi*) yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitian, baik sifat maupun karakter.
 - b. Wawancara yaitu daftar pertanyaan penelitian yang disampaikan kepada informan penelitian.
 - c. Dokumentasi yaitu file data produk barang dan penjualan, gambar yang diperoleh dari lokasi penelitian.

Dari beberapa uraian di atas, maka secara detail langkah-langkah dalam melakukan penelitian ini dimulai dari observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi, dimana sumber data yang sama, dapat dilihat pada skema gambar 1 teknik pengumpulan data yang ada sebagai berikut



Gambar 2. Teknik Pengumpulan Data

Sumber : Sugiyono (2016:268)

Teknik Analisis Data

Menurut Arikunto (2018: 309), bahwa dalam penelitian deskriptif, ada beberapa pola dan teknik analisa data yang umum digunakan yaitu reduksi data, triangulasi dan penarikan kesimpulan. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka peneliti melakukan metode analisa data:

1. Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan diorganisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.
2. Triangulasi merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan teknik pengolahan data kualitatif. Teknik triangulasi bisa diibaratkan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Dalam teknik pengolahan data kualitatif, instrumen terpenting adalah dari peneliti itu sendiri.
3. Penarikan Kesimpulan
Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringka dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Rangkuman/Ringkasan Hasil Wawancara

1	Bagaimana hubungan antara sesama pegawai dikantor?	Sesama pegawai dikantor Kecamatan Botomuzoi memiliki hubungan yang sangat baik.
2	Adanya relasi dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias?	Relasi dan komunikasi antar sesama pegawai terbangun dengan baik, bik itu komunikasi secara lisan, tertulis maupun melalui alat elektronik seperti Whatsapp, SMS dan sebagainya.
3	Adanya rasa saling menolong dan bahu membahu antar sesama Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias?	Hal itu sesuatu yang wajib, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan kecuali kalau pekerjaan yang dilakukan dibatasi oleh kemampuan yang dimiliki pegawai.
4	Adanya suasana kerja yang harmonis diantara Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias?	Suasana harmonis selalu tercipta, meskipun terdapat sedikit permasalahan namun dapat diselesaikan dengan baik secara kekeluargaan.
5	Adanya suasana kerja yang tenang dan jauh dari kebisingan pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias?	Sudah tentu, karena lingkungan kantor tidak berada dipusat keramaian walapun terkadang bising karena berada dekat dengan jalan raya tapi itu tidak mengganggu kelancaran tugas..
6	Telah terbangun suasana santai dan adem pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias?	Itu sejak dulu, siapapun pimpinannya tetap membangun suasana yang santai dan adem, kalau tidak begitu bagaimana pekerjaan bisa terlaksana. Yang penting serius tapi santai.

- 7 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias memiliki motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan aktivitas kantor? Secara pribadi tentu memiliki motivasi dan semangat kerja, walaupun masing-masing berbeda-beda karena tergantung situasi dan kondisi pegawai saat itu bagaimana, kalau misalnya sakit berarti harus disemangatin.
- 8 Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias akan fasilitas kerja telah terpenuhi? Untuk fasilitas primer sudah terpenuhi dengan baik.
- 9 Sarana prasarana kerja dapat memudahkan Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias dalam bekerja? Sampai saat ini sudah memadai dan lengkap sehingga memudahkan pekerjaan
- 10 Dengan sarana prasarana yang ada, dapat meningkatkan Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? Sarana dan prasarana yang ada membantu pegawai melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik.
- 11 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias memiliki motivasi dalam bekerja? Dukungan fasilitas baik itu saran dan prasarana kantor memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, hal ini dapat mengurangi keluhan-keluhan dalam pekerjaan.
- 12 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias mampu mendorong dirinya sendiri dalam memaksimalkan potensi dirinya? Ya masing-masing pegawai bekerja sesuai dengan tupoksinya dan selalu diberikan kesempatan dalam pengembangan diri, misalnya untuk studi lanjut maupun mengikuti pelatihan-pelatihan SDM.
- 13 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias mampu membangun potensi dalam dirinya? Potensi pegawai berbeda-beda, tentunya ini menyesuaikan dengan potensi diri masing-masing.
- 14 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias membangun rasa percaya diri? Membangun kepercayaan diri itu wajib dimiliki oleh setiap pegawai untuk mengurangi rasa minder dalam melakukan pekerjaan apalagi yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat.
- 15 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias dapat bertanggungjawab pada pekerjaannya? Masing-masing pegawai bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.
- 16 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias memiliki rasa percaya diri antara bawahan dan pimpinan? Rasa percaya diri tergantung kemampuan masing-masing pegawai, karena tidak semua memiliki kemampuan yang sama dalam hal ini baik atasan maupun bawahan harus saling mendukung sehingga apa yang menjadi tujuan dapat terlaksana dengan baik.
- 17 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias menyukai dan menyenangi pekerjaannya? Sampai saat ini para pegawai masih betah untuk bekerja di Kantor Kecamatan Botomuzoi dan belum ada yang berniat untuk mutasi ketempat lain.
- 18 Bagaimana penilaian terhadap produktifitas pegawai di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias? Tentunya penilaian dilakukan oleh atasan atau atasan langsung dari pegawai, baik itu kepribadian maupun pencapaian target kerja dan faktanya tidak ada pegawai yang kendala dalam pengurusan hak-hak pribadinya misalnya kenaikan pangkat dan golongan.
- 19 Pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias memiliki sifat dan karakter yang baik sehingga membangun kerjasama yang harmonis? Sifat dan karakter masing-masing pegawai berbeda dan tidak sama, hanya saja setiap pegawai butuh adaptasi dan penyesuaian diri pada situasi dan kondisi lingkungan kerja yang ada.
- 20 Adanya pengendalian emosi yang baik antar pegawai pada Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias sehingga tidak menimbulkan masalah yang tidak diinginkan? Emosi dalam hal ini wajar-wajar saja, memang selalu ada masalah hanya saja dapat diatasi dengan baik dengan pengendalian diri masing-masing, dan selama ini belum ada masalah yang sampai pada

Sumber: Hasil wawancara penulis, 2022

Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias

Interview yang dilakukan kepada empat orang pegawai sebagai berikut :

1. Hubungan antar pegawai

Inf.1 Sekcam : “Hubungan antar pegawai sudah terjalin dengan baik, hal ini yang diwariskan oleh pemimpin sebelumnya dan harus dipertahankan agar tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat tidak terganggu apabila ada hubungan yang kurang harmonis antar sesama pegawai. Masing-masing unit kerja harus saling bekerjasama agar target-target kerja kedepan dapat tercapai dan tidak terbengkalai.”

Inf.2 Kasubbag umum : “Tidak ada kesenjangan diantara pegawai, semua dapat bekerjasama dengan baik yang terpenting saling menghargai dan menghormati antara yang satu dengan yang lain. Serta mengutamakan kepentingan masyarakat dari pada kepentingan pribadi itu hal yang utama.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Semua baik-baik saja, tidak ada masalah anatr pegawai meskipun ada namun dapat diselesaikan dengan baik.”

Inf. 4 Staf : “Kalau masalah hubungan sesama pegawai biasa-biasa saja, walaupun ada sedikit pertikaian namun itu tidak berpengaruh pada tugas kita sebagai pelayan masyarakat.”

2. Suasana kerja

Inf. 1 Sekcam : “Beginilah suasananya, masing-masing bekerja sesuai tupoksinya, mengenai lingkungan kerja dapat dikatakan sudah sangat nyaman dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa terganggu dengan lingkungan kantor yang berada didekat jalan raya.

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Salam, sapa, senyum tetap kita terapkan untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan, apalagi kita sebagai pelayan masyarakat itu wajib kita terapkan. Memang itu terkadang tidak diekspresikan mungkin karena pegawainya sedang *bad mod* atau lagi ada masalah dan harus dimaklumi.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Suasana kerja aman dan tentram, khususnya di internal kita meskipun ada dari luar namun diupayakan tidak mengganggu kencaran tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

Inf. 4 Staf : “Suasananya baik-baik saja, tidak ada yang begitu mengganggu kenyamanan dalam bekerja”

3. Fasilitas Kerja

Inf. 1 Sekcam : “Fasilitas kerja yang ada disesuaikan dengan kebutuhan kantor Kecamatan Botomuzoi, tidak mungkin diberikan fasilitas yang memang tidak dibutuhkan. Tapi perlengkapan dan peralatan kerja memang harus disediakan misalnya laptop, komputer, mesin printer dan diperuntukkan bagi pegawai atau staf yang memang menangani bagian itu. Dan pastinya diberikan kepada pegawai yang benar-bear dapat mengoperasikan alat tersebut.”

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Untuk fasilitas umum disediakan sesuai kebutuhan, termasuk toilet itu juga merupakan salah satu fasilitas yang dibutuhkan disetiap kantor selain fasilitas kerja seperti meja, kursi, laptop dan sebagainya.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Semua fasilitas di kantor disediakan dan apabila ada yang kurang, kita tinggal mengusulkan yang terpenting sesuai dengan kegunaannya, contoh kecil dalam melayani masyarakat kita menyediakan ruang tunggu yang nyaman.”

Inf. 4 Staf : “Fasilitas sesuai kebutuhan untuk menunjang pekerjaan dan tentunya fasilitas kantor ini berbeda dengan fasilitas pribadi”.

4. Kemampuan

Inf. 1 Sekcam : “Masing-masing pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah itu berdasarkan tingkat pendidikannya maupun keahliannya dalam bidang teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki merupakan sumber daya manusia yang dapat menunjang setiap kegiatan dan program pemerintah untuk masyarakat.

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Kemampuan setiap pegawai berbeda-beda namun saling menutupi kelemahan masing-masing, misalnya ada pegawai yang tugaskan untuk membuat laporan atau pembukuan, apabila terjadi kesalahan maka akan diperbaiki, sehingga dari kesalahan tersebut pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya dan terhindar dari kesalahan yang sama.

Inf. 3 Kasi PMD : “Biasanya untuk menempatkan pegawai berlaku yang namanya *on the right man on the right place*, namun terkadang untuk pertimbangan satu dan lain hal ini tidak bisa dipungkiri tidak selalu

diterapkan. Yang terpenting adalah saling suport yang satu dengan yang lain karena kemampuan setiap orang ini masing-masing berbeda-beda.”

5. Meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien

Inf. 1 Sekcam : “Kita selalu berupaya setiap program yang dilaksanakan itu baik pekerjaan rutinitas dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Kita ambil contoh apabila ada sesuatu hal yang mendesak atau membutuhkan respon maka komunikasi bisa dilakukan dengan *handphone* tanpa harus menunggu harus bertemu atau bertatap muka langsung.”

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Demi kelancaran tugas semua pekerjaan diupayakan dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin, tergantung peruntukannya bagaimana. Misalnya dengan komunikasi via telepon seluler kecuali hal-hal yang tidak dapat dilakukan dengan elektronik dalam pengurusan administrasi harus bertemu langsung untuk mendapatkan tanda tangan pejabat yang berwenang.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Bicara efektifitas dan efisiensi ini menyangkut penghematan biaya, tenaga dan waktu maka kita menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada”

6. Semangat kerja

Inf. 1 Sekcam : “Orang bekerja ya harus semangatlah, bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik kalau tidak ada semangatnya, tidak betah bekerja, suka mangkir dari pekerjaan atau tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya.”

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Semangat kerja itu tergantung pribadi masing-masing, mungkin di internal tidak ada masalah tapi kalau secara eksternal misalnya seorang pegawai lagi mengalami masalah maka semangat kerja dan produktifitas kerjanya bisa menurun.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Sebaiknya ada hubungan timbal balik dalam hal ini, yaitu bagaimana atasan memberikan semangat kerja bagi bawahannya dan sebaliknya bagaimana bawahan juga memberikan semangat kerja bagi atasannya, sehingga target kerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Inf. 4 Staf : “Sudah tentu kalau misalnya kita ada pekerjaan diluar tupoksi kita dan kita mendapatkan insentif berupa uang rokok misalnya ya kita semangat kerjanya.”

7. Pengembangan diri

Inf. 1 Sekcam : “Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan menambah ilmu pengetahuannya, dengan memberikan izin atau rekomendasi bila ada pegawai yang ingin melanjutkan kuliah, demikian juga bila ada pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah di dalam maupun diluar daerah. Dengan demikian kita mendukung pengadaan sumberdaya manusia yang memadai.

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Pengembangan diri bagi masing-masing pegawai ada kesempatan, hal itu sudah saya buktikan, saya diberi kesempatan untuk kuliah dikampus terdekat dan setelah selesai dan memperoleh gelar sarjana ekonomi saya implementasikan ditempat saya bekerja.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Pengembangan diri kembali pada diri masing-masing pegawai, ada yang memang ingin belajar lagi dan ada juga yang tidak berminat dengan berbagai faktor. Tapi pada dasarnya selalu diberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan dirinya.”

Inf. 4 Staf : “dilihat dari usia apakah memang butuh pengembangan diri, kalau masih muda tentunya sangat baik tapi kalau sudah mendekati umur pensiun saya rasa itu kurang menjadi prioritas.

8. Mutu

Inf. 1 Sekcam : “Dalam pelayanan kita berupaya memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat, apa yang menjadi kendala dapat diatasi dan dicari solusi yang tepat.”

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Mutu produktifitas kerja kemungkinan besar tidak diragukan lagi yang penting sesuai dengan prosedurnya, dilihat dari tingkat pendidikan pegawai disini rata-rata sudah sarjana dan sebagian sudah menyandang gelar S2.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Mutu dan kualitas kerja bisa karena tingkat pendidikannya, atau keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai hal ini sebagai modal dalam mendukung program-program yang ada di Kantor Kecamatan.”

9. Efisiensi

Inf. 1 Sekcam : “Semua lini yang ada di Kantor Kecamatan Botomuzoi bekerja secara optimal, sesuai tupoksi di unit kerjanya masing-masing. Sumber daya yang dilibatkan dalam pelayanan kepada masyarakat dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada.”

Inf. 2 Kasubbag Umum : “Sumber daya yang ada dikantor kecamatan selalu dioptimalkan dalam mewujudkan program pemerintah, baik sumber daya manusia maupun sumber daya fisik yang bergunan dalam meningkatkan produktifitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat.”

Inf. 3 Kasi PMD : “Pelaksanaan setiap aktifitas dan program dilaksanakan secara optimal, terkait dengan kendala yang ada tetap diberikan solusi alternatif sehingga tidak mengganggu kelancaran dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab baik itu unit, bidang, seksi dan masing-masing pegawai.”

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. Hasil penelitian dari hasil wawancara yang dikumpulkan terkait dengan indikator lingkungan kerja baik itu hubungan kerja diperoleh informasi bahwa tidak ada *gap* atau kesenjangan diantara pegawai dan selalu memberikan dukungan antara yang satu dengan yang lainnya, suasana kerja yang harmonis selalu tercipta yang memberikan dorongan dan motivasi kepada para pegawai untuk bekerja melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan fasilitas kerja yang cukup memadai dapat mengurangi keluhan-keluhan dari para pegawai dalam kelancaran tugas yang dibebankan sesuai tupoksi dan tanggungjawabnya masing-masing.
2. Peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias bila terjadi perubahan pada lingkungan kerja. Hasil penelitian dari hasil wawancara yang dikumpulkan terkait dengan indikator peningkatan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias berdasarkan kemampuan setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dimana tingkat kemampuan pegawai menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktivitas kerja.dalam meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien dukungan fasilitas kerja baik itu sarana dan prasarana sangat mendukung dalam tercapainya target kerja sesuai misi dan visi pemerintah Kabupaten Nias.Semangat kerja ditopang dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, untuk pengembangan diri selalu diberikan kesempatan kepada pegawai untuk studi lanjut maupun mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan maupun sumber daya manusia, dalam segi mutu kerja produktivitas kerja memenuhi standar yang sudah ditentukan, Efisiensi dilakukan untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang ada untuk kelancaran tugas dan tanggungjawab baik secara organisasi maupun berdasarkan tupoksi masing-masing pegawai.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka disarankan beberapa hal yaitu:

1. Kendati pengamatan awal penulis berbeda dengan hasil interview namun untuk menyelaraskan situasi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias perlu mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam bekerja, serta menciptakan suasana kerja yang baik sehingga pegawai merasa betah untuk melaksanakan tugasnya dan dalam hal fasilitas misalnya pengadaan genset bila listrik padam kemungkinan penyebab pegawai merasa kurang nyaman bekerja atau pendingin ruangan seperti AC dapat disediakan.
2. Baik kepada pemerintah kecamatan maupun pemerintah kabupaten perlu memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang telah membuktikan dedikasinya secara produktif dalam melayani masyarakat, hal ini dapat mendorong dan memotivasi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta menunjukkan kinerjanya sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2018). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, F. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Darmadi. (2012),. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Ita Kusumastuti, dkk (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* Vol 3 No 1 2019.
<https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekomen/article/view/1540>. Diakses tanggal 16 Agustus 2022.
- Lidya T. Rumengan,(2015). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, Vol.3 No.1 Maret 2015, ISSN 2303-1174, Hal. 890-899
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7618> Diakses tanggal 21 September 2022.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Prabawa, I. M., & Supartha, I. G. (2019). Meningkatkan Produktifitas Pegawai Melalui Pemberdayaan Kerjasama Tim dalam Pelatihan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Pramudianto. (2021). *Check Point - Bagaimana budaya mampu melejitkan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Prihantoro, A. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ratna Marsela dkk, (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, Volume 2, Isu 1, Tahun 2022, ISSN: 2808-7089 (Online), doi: 10.21274. <http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/sosebi/article/view/5388> Diakses tanggal 20 September 2022.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Jawa: Zifatama Jawa.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuandi, F., et al. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Lampiran Dokumentasi



Wawancara 1 dengan Elielsen A. Lase. (Sekretaris Camat)



Wawancara 2 dengan Yamoni Waruwu. (Kasubbag Umum)



Wawancara 3 dengan Sorianus Lase. (Kasi PMD)



Wawancara 4 dengan Kasaro Lase (Staf)



Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias, Sumatera Utara