

<p>Pelindung Jafet Damamain</p>
<p>Penanggung Jawab Mozes Tomasila</p>
<p>Pemimpin Umum <i>Pieter Leunupun</i></p>
<p>Pemimpin Redaksi Simon Pieter Soegijono</p>
<p>Wakil Pemimpin Redaksi Stanley Salenus</p>
<p>Reviewer (Universitas Kristen Satya Wacana) Marcus Jacob Papilaja (Universitas Pelita Harapan Ambon) Ruslan Tawary (Universitas Pattimura Ambon) Wilson Therik (Universitas Nusa Cendana) Vincent Hadiwiyono (Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta)</p>
<p>Editor Paulus Rikumahu Salomin J. Hehanussa Sarlothia Y. Purimahua Jolyne Myrell Parera Thomas Aurima Steve Gaspers Desianus Leunupun John Pelamonia</p>
<p>Administrasi Anti Ismail Grace Persulesy</p>
<p>Alamat Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis UKIM Ambon Jalan OT Pattimaipauw – Talake Ambon Telepon +62911343773 Email : pieter.leu@yahoo.com</p>
<p>www://ojs.ukim.ac.id</p>
<p>Diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis UKIM – Ambon, 2 kali dalam 1 tahun pada bulan Maret dan Oktober</p>

Daftar Isi

Analisis Penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) dan Pembiayaan Ultra Mikro (UMi) Terhadap Kapasitas Ekonomi UMKM di Kota Ambon <i>Debora Maria Pattiwael, Jondry Adrin Hetharie, Micrets A. Silaya</i>	84 – 91
Pengaruh Kesadaran dan Pengetahuan Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan <i>Yohana Melayaman, Pieter Leunupun, Gino G. Manuputty, Gwenn L. L. Pattinama</i>	92 - 112
Penerapan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pemberian Kredit Pada PT. Pegadaian <i>Finsandra Wonatorei, Pieter Leunupun, Noline Hiariej</i>	113 – 130
Pengaruh Lingkungan Kerja Dalam Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong <i>Joseph Eliza Lopulalan, Roberthair Suripatty, Reka Rumadat Sitorus</i>	131 – 142
Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sanksi Pajak dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Membayar Pajak Bumi dan Bangunan <i>Jeannefer Vicaria Hehanussa, Gino G. Manuputty, Noline Hiariej</i>	143 – 166
Sistim Pengatur Aliran Bahan Bakar (<i>Governor</i>) Pada Motor Disel <i>Ferdinand Johan Wattimury</i>	167 - 180

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DALAM HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK SORONG BARAT KOTA SORONG

Joseph Eliza Lopulalan, Roberthair Suripatty, Reka Rumadat Sitorus
Universitas Victory Sorong

ABSTRACT

Influence Of Work Environment In Relation To Employee Performance At The West Sorong District Office Of Sorong City. The Research Entitled Influence Of Work Environment In Relation To Employee Performance At The West Sorong District Office Of Sorong City Was Conducted With The Aim Of Analyzing Aspects Of The Physical Work environment that have not met the standards of eligibility for their use as supporting facilities for employee performance and aspects of the non-physical work environment that affect the performance of employees at the West Sorong District Office of Sorong City.

The research method used is a qualitative descriptive method involving 5 (five) informants related to. In addition to data obtained from informants, there is also research data obtained through observations conducted by researchers on research objects for 21 working days.

This study concludes that the condition of the physical work environment at the West Sorong District Office does not fully support employee performance in terms of lighting and workspace temperature, but these two conditions are addressed by utilizing what is available according to conditions and does not interfere with employee performance, while aspects of humidity, air circulation and noise do not interfere with employee performance at all. Meanwhile, the non-physical work environment conditions at the West Sorong District Office are considered to be in very good condition and greatly support employee performance in carrying out public services to the community.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Aset utama suatu organisasi birokrasi adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup organisasi. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam

pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi pemerintahan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena tanggung jawab pelayanan publik yang diemban. Memiliki kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat akan layanan publik yang diberikan.

Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses organisasi pemerintahan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap organisasi pemerintahan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai (Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011). Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan pegawai dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh organisasi pemerintahan.

Organisasi pemerintahan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja yang ada di kantor Distrik Sorong Barat ini belum mendukung pegawai bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi pertama, kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Menurut Sukoco (2006:208) kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

Kedua, suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari pegawai yang sedang bekerja (Badayai, 2012). Ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kita benar-benar membuat kita merasakan perbedaannya (Badayai, 2012). Ketiga, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Keempat, beberapa ventilasi yang tertutup. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh pegawai di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik pegawai.

Kelima, kurangnya alat peredam kebisingan. Kebisingan dari bunyi-bunyian mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh seperti mata, telinga, syarat otot dan lain-lain, (Sulistiyadi dalam Priansa & Garnida, 2015: 129). Jika tidak dilakukan dengan baik maka akan menurunkan tingkat prestasi kerja pegawai. Melalui observasi awal juga penulis mendapatkan suatu fenomena bahwa didapati keluhan masyarakat akan sering tertundanya urusan mereka akibat kehadiran pegawai yang tidak sesuai dengan jam operasi kantor. Keluhan lain juga berhubungan dengan kesalahan-kesalahan pengetikan dalam dokumen yang diurus sehingga harus diperbaiki. Demikianpun keluhan dari pegawai sendiri akan fasilitas kerja yang dimiliki Kantor Distrik Sorong Barat untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Hal-hal ini disinyalir terjadi akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung aktifitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan judul Analisa Lingkungan Kerja dalam Hubungannya dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif dimana materi teliti yang berupa kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Dengan menimbang materi penelitian ini sebagai materi kualitatif yang perlu dijelaskan dengan penggambaran yang jelas melalui penelitian, maka hal ini berarti bahwa data yang dikumpulkan diupayakan untuk dideskripsikan berdasarkan ungkapan, bahasa, cara berpikir, tindakan, perasaan, pengalaman, pengetahuan dan pandangan subyek penelitian, sehingga dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari realitas tersebut (Hamidi, 2005: 70).

Dengan demikian maka peneliti harus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada informan atau responden untuk menyampaikan pikiran, pandangan, perasaan, pengetahuan dan pengalamannya yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian. Pandangan dari para informan ini kemudian akan ditrianggulasi oleh hasil amatan/ observasi lapangan yang dilakukan peneliti sepanjang masa penelitian untuk dapat disimpulkan setelah diinterpretasi oleh peneliti sendiri.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Distrik Sorong Barat sebagai lokasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tingkat III di lingkup Pemerintah Kota Sorong yang bertanggungjawab atas kepastian pelaksanaan pemerintahan dengan baik menurut visi yang telah ditetapkan. Kantor Distrik Sorong Barat ini beranggotakan 18 orang Pegawai Negeri Sipil di bawah pimpinan seorang Kepala Distrik yang bertanggung jawab untuk menunjukkan performa atau kinerja pemerintahan yang baik sebagai upaya pencapaian tujuan Pemerintah Distrik Sorong Barat.

Sampel penelitian ini diambil secara acak guna memenuhi kebutuhan data penelitian yang berdasarkan fokus penelitian yaitu koordinasi vertikal yang terjadi di antara jenjang pemerintahan distrik maupun pemerintah kampung dan berbagai pihak terkait dengan lingkungan kerja. Dan untuk keperluan itu maka sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) orang informan yaitu:

- 1) Kepala Distrik Sorong Barat,
- 2) Sekretaris Distrik Sorong Barat,
- 3) Salah seorang Kepala Sub Bagian pada Distrik Sorong Barat ,
- 4) Salah seorang Kepala Sub Seksi pada Distrik Sorong Barat, dan
- 5) Salah seorang staf pegawai pada Distrik Sorong Baraat.

Selain dari para informan, data penelitian ini juga bersumber dari Dokumen-dokumen dan hasil observasi lapangan yang terkait dengan fokus penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dibutuhkan beberapa dimensi yang relevan yaitu 1) Lingkungan Kerja Fisik yang meliputi: penerangan/cahaya, temperatur/suhu, kelembaban, sirkulasi udara dan kebisingan, serta 2) Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu: hubungan pegawai dengan atasan dan hubungan haryawan dengan sesama rekan kerja. Berikut adalah hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong.

Lingkungan Kerja Fisik Pada Kantor Distrik Sorong Barat

Observasi lapangan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja pada Kantor distrik sorong barat menemukan bahwa ruang-ruang kerja telah terpisah antara seksi dengan

seksi lainnya juga dengan ruang sekretaris serta ruang Kepala Distrik dengan luas masing-masing ruang dinilai cukup untuk menampung jumlah staf serta peralatan kerja pada setiap seksi. Kantor Distrik Sorong Barat juga dilengkapi dengan ruang tunggu yang cukup luas, halaman parkir yang cukup luas serta 2 (dua) toilet terpisah untuk staf dan umum. Setiap ruang kerja dilengkapi dengan pintu masuk dan 3 jendela berukuran sedang. Akses masuk ke Kantor Distrik Sorong Barat juga sangat mudah dijangkau baik dengan menggunakan transportasi umum maupun transportasi pribadi.

Dari hasil pengamatan ini disimpulkan bahwa berdasarkan luas bangunan dan kapasitas tampung serta tersedianya ruang secara khusus, maupun akses transportasi maka Kantor Distrik Sorong Barat dinilai sangat memadai bagi aktivitas perkantoran dan birokrasi Distrik. Berdasarkan dimensi lingkungan kerja fisik yang telah diurai dalam tinjauan pustaka dan terbingkai dalam fokus penelitian ini maka berikut ditampilkan hasil observasi serta hasil interpretasi data wawancara peneliti dengan para informan menurut dimensi-dimensi lingkungan kerja fisik.

Penerangan/Cahaya

Ditinjau dari dimensi penerangan/cahaya pada ruang kerja di Kantor Distrik Sorong Barat, observasi lapangan menemukan bahwa pada 3 dari 6 ruang kerja memiliki sumber penerangan yaitu lampu yang rusak sebagian. Sehingga pada kondisi cuaca hujan, penerangan di dalam ruangan kurang memadai, namun pada umumnya saat kondisi cuaca cerah maka sumber pencahayaan dari luar jendela cukup memadai dalam memberikan pencahayaan menunjang aktivitas di dalam ruangan. Sementara di ruang tunggu lampu ruangan tidak tersedia. Akan tetapi sumber pencahayaan utama pada area ini terbantu oleh pencahayaan dari luar ruangan yakni dari pintu masuk yang lebar dan 2 (dua) jendela kecil pada samping pintu utama. Pada toilet umum, lampu tidak bisa dinyalakan. Sumber pencahayaan berasal dari ventilasi kaca saat pintu ruangan tertutup. Saat malam, toilet ini akan sangat gelap karena tidak akan ada sumber penerangan yang dapat membantu pencahayaan dalam toilet jika digunakan.

Hasil observasi lapangan ini didukung oleh data wawancara dengan salah seorang staf pada Kantor Distrik Sorong Barat, sebagai berikut:

“ Soal terang memang cukup terang saat cuaca cerah, tapi kalau di bawah jam 10 ruangan kami ini bahkan terlalu terang, karena jendela ini kan menghadap timur jadi kami terima sinar matahari langsung masuk lewat jendela, makanya pagi begini ini gorden kami tutup, tapi jendela buka biar udara masuk. Nanti kalau sudah siang, gorden buka lagi, itu aman. Tapi terhubung lampu diatas ini hanya satu yang bisa nyala jadi kalau hujan kah agak gelap memang, sejauh ini kami sesuaikan saja toh pekerjaan ini kan tidak selalu padat saban hari.....”

Keadaan yang diungkapkan informan diatas juga disampaikan oleh informan lainnya yang jendela pada ruang kerjanya menghadap ke barat, sehingga kondisi pada

wawancara diatas juga dialami pada waktu diatas pukul 14.00. akan tetapi pada jam ini aktivitas kantor sudah hampir selesai.

Berdasarkan hasil obeservasi dan wawancara dengan para informan terkait dimensi penerangan/pencahayaan pada ruang kerja, peneliti menyimpulkan bahwa aspek pencahayaan kurang memberi kenyamanan terhadap lingkungan kerja fisik bagi aktivitas perkantoran pada Kantor Distrik Sorong Barat. Dan walaupun aktivitas tetap dijalankan, hal ini terjadi karena pengertian baik staf distrik atas kondisi lingkungan yang ada.

Temperatur/Suhu

Berkaitan dengan dimensi temperatur/suhu, observasi lapangan mendapatkan data tersedianya 1 unit AC pada ruang Kepala Distrik dan 5 kipas angin pada masing-masing ruang kerja, namun 3 (tiga) dari 5 (lima) kipas angin tidak dapat digunakan karena berada dalam kondisi rusak.

Penyediaan AC dan kipas angin ini dimaksudkan untuk menjaga kestabilan suhu pada ruangan kerja mengimbangi cahaya matahari yang masuk lewat jendela pada ruangan-ruangan yang menghadap arah sinah matahari pada pagi maupun siang hari, juga untuk ruangan-ruangan yang tidak memiliki akses jendela. Data wawancara dari beberapa informan terkait dimensi suhu dan temperatur di ruang kerja ini direduksi sebagai berikut:

“Kalau soal panas atau kah tidak di dalam ruangan ini, saya rasa nyaman saja, saat Sorong panas memang begitu sudah kondisinya, tapi ada jendela, kalau kipas *tra* mampu berarti jendela kami buka, tidak masalah. Apalagi kita di ruangan ini kerja apa terlalu, hanya saat padat pengurusan atau antrian bantuan itu yang butuh kipas atau AC, tapi itukan tidak selalu, jadi kalau menurut saya, kondisi suhu ini sudah cocoklah..... tidak ada masalah dengan itu.”

Menurut Sekretaris Distrik Sorong Barat, terkait sejumlah kipas angin yang rusak dan kondisi suhu pada ruang kerja:

“sudah ada permintaan anggaran ke Kota, tapi masih belum ditanggapi, karena memang tanpa kipas juga aktivitas masih berjalan dengan baik, staf kita semua mengerti dan tidak mengeluh”

Berdasarkan hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa pada dimensi temperatur dan suhu ruang kerja memang ditemukan kerusakan pada peralatan pendukung, tetapi tidak mengganggu kinerja pegawai Distrik Sorong Barat dalam menjalankan tugas-tugasnya sepanjang hari kerja.

Kelembaban

Hasil observasi lapangan yang dilakukan peneliti terhadap kondisi kelembaban pada Kantor Distrik Sorong Barat menemukan bahwa kondisi kelembaban cukup baik.

Sehingga aktivitas kerja dari pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat tidak terkendala dengan kondisi ini. Memang pada musim hujan bagian teras luar dari kantor ini sering terkena hujan deras jika disertai angin, tetapi kondisi ini merupakan kondisi lumrah saat penghujan. Sistem drainase di sekitar Kantor Distrik juga berada pada kondisi baik sehingga tidak ada genangan yang dapat memicu kondisi kelembaban di luar batas normal.

Sirkulasi Udara

Menyangkut dimensi sirkulasi udara, hasil amatan peneliti pada lokasi penelitian menemukan bahwa disetiap ruangan tersedia ventilasi udara yang cukup, tetapi sebagian ditutup karena alasan penggunaan AC dan menghindari rembesan air hujan saat musim penghujan. Terkait dimensi ini seorang staf Kantor Distrik Sorong Barat memberi komentar.

“...kantor ini berada pada posisi ketinggian dan banyak pepohonan di sekitar jadi agak rindang dan sejuk didukung dengan ventilasi, jendela bahkan pintu ruangan yang selalu dibuka saat jam kerja memang memberi akses udara bersih yang baik. Sepanjang ini memang ada rekan kerja yang merokok begitu juga pengunjung (masyarakat) yang merokok, tapi biasanya mereka merokok di jam istirahat atau di luar ruangan, jadi kami ini tidak terganggu..... Ventilasi ini kami tutup, juga di ruang sebelah, sebab kalau hujan sering kemasukan air hujan.”

Kebisingan

Kantor Distrik Sorong Barat berada dekat dengan jalan raya, sehingga suara lalu lalang kendaraan memang terdengar langsung ke dalam area kantor, namun kondisi ini sudah dianggap biasa oleh pegawai Kantor Distrik dan kuat suara yang terdengar juga masih dalam ambang batas normal sehingga tidak mengganggu aktivitas kantor. Hal ini juga disampaikan dalam wawancara dengan Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Distrik Sorong Barat berikut:

“... suara kendaraan di jalan raya itu konsekuensi yang logislah karena letak kantor ini yang dekat dengan jalan raya, itu sudah biasa dan kami di kantor sini tidak terganggu sama sekali. Beban kerja di sini juga tidak terlalu menuntut konsentrasi tingkat tinggi jadi lumrahlah suara-suara kendaraan terdengar. Tidak...tidak mengganggu sama sekali, dan tidak ada keluhan soal itu dari pihak kami.”

Dari hasil amat /observasi lapangan dan hasil wawancara informan disimpulkan bahwa tidak ada gangguan kebisingan yang berarti yang mengganggu aktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada Kantor Distrik Sorong Barat belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai pada aspek

pencahayaannya dan aspek suhu ruang kerja, namun kedua kondisi ini disikapi dengan memanfaatkan seadanya sesuai kondisi dan tidak mengganggu kinerja pegawai, sedang aspek kelembaban, sirkulasi udara dan kebisingan sama sekali tidak mengganggu kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kantor Distrik Sorong Barat

Selain kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif yang tercipta diantara hirarki jabatan dan kepemimpinan (hubungan vertikal atasan – bawahan) maupun di antara rekan kerja sejawat akan sangat mendukung mental kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perasaan aman dan nyaman itu meliputi tiga aspek berikut yang ditemukan oleh peneliti dalam penelitian ini, yakni:

- 1) Adanya perasaan aman dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, hal ini meliputi rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas, perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, dan rasa aman dari segala macam celaan di antara pegawai.
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara pegawai dengan pegawai yang setingkat).
- 3) Ada rasa kepuasan di antara pegawai, kepuasan ini muncul ketika pegawai merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi.

Mencermati ketiga aspek yang ditemukan oleh peneliti sebagai hasil interpretasi atas hasil amatan lapangan yang diklarifikasi juga dengan hasil wawancara para informan, maka ketiga aspek tersimpul diatas dijelaskan menurut hubungan-hubungan sebagaimana diuraikan berikut ini.

Hubungan Pegawai dengan Atasan

Pada Kantor Distrik Sorong Barat, hubungan baik tercipta antara para pemimpin bagian, pemimpin urusan maupun pemimpin distrik sendiri dengan para pegawai dibawah wewenangnya, demikian pun sebaliknya. Hubungan baik ini terjalin dalam koordinasi tugas-tugas sehari-hari maupun dalam pemecahan masalah dan kendala kerja yang dihadapi para pegawai. Hubungan baik juga terjadi karena pembinaan yang dilakukan para pimpinan pada Kantor Distrik Sorong Barat kepada para pegawai berupa motivasi serta dorongan kerja bahkan dorongan untuk mengembangkan karier serta kompetensi diri pegawai dengan cara para pimpinan sangat memperhatikan hak pegawai untuk mengembangkan diri melalui ijin belajar sesuai ketentuan kepegawaian yang berlaku.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan Kepala Distrik Sorong Barat menanggapi soal hubungan atasa-bawahan dalam koordinasi dan motivasi kerja yang dilakukannya guna membangun kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik di Kantor Distrik Sorong Barat.

“ Saya selalu menegaskan bahwa kita ini tim kerja, setiap hari kita bertemu secara rutin dan mengurus hal yang sama walau terbagi menurut tupoksinya masing-masing, itu berarti sebagian besar waktu hidup kita terbagi satu sama lain di sini, maka kita ini seperti keluarga. Diantara anggota keluarga tidak ada kecanggungan untuk bertanya, mengeluh maupun berkomunikasi, walaupun masih dalam batasan jabatan, tetapi perlu keluwesan, saya ataupun para kepala seksi yang harus tunjukan itu terlebih dahulu dengan tidak pernah bersikap sebagai “bos”. Kita semua ini orang upahan, upah pun sudah ditetapkan dengan peraturan karenanya tidak perlu sombong, cukup kerja baik, kerja sepatutnya, jaga keharmonisan hubungan satu dengan yang lain, saya rasa itu akan sangat mendukung kerja tim ini.”

Pendapat Kepala Distrik di atas memberi suatu kejelasan bagaimana hubungan antara atasan-bawahan diusahakan dan dibangun di Kantor Distrik Sorong Barat dengan mengedepankan hubungan kekeluargaan yang luwes pada batasan yang wajar sesuai jabatan tanpa ada sikap memerintah dan kesombongan karena jabatan yang dimiliki.

Pendapat Kepala Distrik ini juga didukung oleh pendapat staf Distrik Sorong Barat yang disampaikan dalam wawancara dengan peneliti terkait kenyamanan hubungan vertikal antara atasan-bawahan dalam melaksanakan tugas pelayanan publik sehari-hari.

“ selalu ada koordinasi dan komunikasi antara kami (atasan- bawahan) sangat baik, pimpinan selalu menjelaskan tugas yang diberikan jika itu tugas baru ataupun aturan baru, begitu juga kalau ada kendala dalam tugas, pimpinan selalu terbuka untuk dimintai petunjuk. Saya sendiri senang kerja disini, karena walaupun kami berbeda latar belakang tetapi rasa kekeluargaan itu sangat baik disini, kami saling mendukung dalam urusan kerja maupun perhatian atas masalah pribadi yang sewajarnya untuk diperhatikan jika mengimbas pada kerja, ya soal sakit ataupun tanggung jawab di keluarga yang membutuhkan perhatian kami, pimpinan selalu terlibat mengkondisikan kerja sehingga kami bisa fokus pada penyelesaian masalah tanpa mengesampingkan tanggung jawab di kantor, contoh besar anak saya yang paling kecil sering saya boyong ke kantor, dan pimpinan mengerti setelah saya ijin membawanya ke kantor.Hal-hal kecil seperti ini membuat kami nyaman bertugas.”

Dari pendapat kedua informan diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dalam bentuk kenyamanan hubungan pegawai dan atasan pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong sangat baik dan sangat menunjang pelaksanaan tugas yang diemban dan menciptakan kinerja yang baik.

Hubungan Pegawai dengan Sesama Rekan Kerja

Hubungan pegawai sangat penting untuk memunjang produktivitas kerja. Karena antara motivasi dengan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian hubungan antara pegawai, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Pelayanan publik yang dilaksanakan di Kantor Distrik Sorong Barat saling menghubungkan tiap-tiap bagian sebagai suatu jaringan, sedangkan di dalam tiap bagian keterhubungan antara tiap personilnya terhubung bagai suatu rantai kerja yang mengikat tiap pegawai menurut alur kerja yang teratur. Karenanya hubungan antara rekan kerja akan mempengaruhi penyelesaian tugas yang diemban bersama. Kenyamanan antara rekan pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat tergambar dalam hasil wawancara dengan salah satu informan berikut:

“ soal nyaman-tidaknya hubungan antara para pegawai, saya rasa sangat baik, kami saling pengertian dan berbagi tugas sesuai pembagian tugas yang diberikan, tetapi kan selalu saja ada keadaan emergensi, jika dikomunikasikan maka kami siap membantu. Sejauh saya bekerja disini tidak pernah ada perselisihan antar pegawai maupun pegawai dengan atasan. Walaupun ada salah paham maka cepat diselesaikan, tapi selama ini tidak pernah ada yang begitu. Pegawai barupun cepat berbaur, kami yang lama juga *welcome* saja. Kita ini cari makan di sini, hidup akan sangat capek jika ke kerja untuk cari masalah kan

Dengan jelas pendapat informan di atas memberikan rujukan kondisi hubungan antar sesama pegawai di Kantor Distrik Sorong Barat. Hal ini juga didukung oleh hasil amatan peneliti yang sejalan dengan pemaparan informan di atas. Dengan demikian disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik pada Kantor Distrik Sorong Barat dinilai dalam kondisi sangat baik dan sangat menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang mengacu pada masalah penelitian ini menyimpulkan bahwa:

- 1) Kondisi lingkungan kerja fisik pada Kantor Distrik Sorong Barat belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai pada aspek pencahayaan dan aspek suhu ruang kerja, namun kedua kondisi ini disikapi dengan memanfaatkan seadanya sesuai kondisi dan tidak mengganggu kinerja pegawai, sedang aspek kelembaban, sirkulasi udara dan kebisingan sama sekali tidak mengganggu kinerja pegawai.
- 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik pada Kantor Distrik Sorong Barat dinilai dalam kondisi sangat baik dan sangat menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyama, A. G. (2008). *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211
- Sunjoyo, dkk. (2012). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, B. (2012). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Taniredja, Tukiran, & Hidayati M. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Umar, H. (2011). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Jurnal

- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). *The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor*. *International Review of Management and Business Research*, 845-851.
- Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 3, 271- 278.
- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011, December 28). *A Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan*. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227-13232.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). *Factors of Workplace Environment that Affect Employees*. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance* 23, 717- 725.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 76-89.
- Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Indonesia

PELUANG, Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia Maluku terbit dua nomor dalam setahun, pada bulan Maret dan Oktober. Redaksi mengundang para ilmuwan, peneliti, praktisi dan tokoh-tokoh masyarakat untuk memberikan pemikiran dan ide-ide ilmu pengetahuan di Jurnal ini.

Tulisan yang dimuat tidak selalu sepaham dengan pemikiran dan atau mewakili pemikiran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia Maluku. Redaksi dapat melakukan perbaikan terhadap tulisan yang disetujui untuk diterbitkan.

PETUNJUK BAGI PENULIS

1. Peluang menerima berbagai naskah hasil penelitian empiris maupun teoritis di bidang Ilmu-Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi yang belum pernah dipublikasikan.
2. Naskah diketik dengan *Microsoft Word*, huruf *Times New Romans* 12, spasi 1,15 dan 10-20 halaman. Naskah dikirim ke alamat Redaksi sebanyak satu eksemplar dengan menyerahkan *soft copy*.
3. Sistematika penulisan naskah sebagai berikut:

A. Artikel Hasil Penelitian

- **Judul, nama penulis** (tanpa gelar akademik), **tempat kerja**, dan **alamat email**.
- **Abstrak** dalam bahasa Inggris (maksimal 100 kata), kata-kata kunci maksimal empat kata.
- **Pendahuluan (tanpa sub judul)**. Berisi permasalahan penelitian, tujuan penelitian,
- **Tinjauan Pustaka**. Berisi rangkuman kajian teoritik berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- **Metode Penelitian**. Bagian ini memuat rancangan penelitian atau desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis.
- **Hasil**. Bagian ini menampilkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.
- **Pembahasan**. Memuat kupasan temuan-temuan dan interpretasinya, argumentasi dan pendirian penulis mengenai masalah yang dibahas.
- **Kesimpulan dan Saran**. Menyajikan kesimpulan dan saran yang mengacu pada hasil penelitian.

B. Artikel Konseptual

- **Judul, nama penulis** (tanpa gelar akademik), **tempat kerja** dan **alamat email**.
- **Abstrak** dalam bahasa Inggris (maksimal 100 kata), kata-kata kunci maksimal empat kata.
- **Pendahuluan (tanpa sub judul)**. Menguraikan hal-hal yang menarik perhatian pembaca dan memberikan konteks bagi permasalahan yang dibahas, mengemukakan permasalahan yang dibahas dan tujuan pembahasan.
- **Pembahasan**. Bagian ini berisi kupasan permasalahan yang meliputi analisis, argumentasi atau komparasi dan pendirian penulis mengenai masalah yang dibahas.
- **Kesimpulan**. Berisi penegasan sikap penulis atas masalah yang dibahas, termasuk saran-saran dan sikap alternatif jika ada.

4. Daftar pustaka disusun dengan mengikuti tata cara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Radianto, E. (2003), *Evaluasi Pembangunan Regional Pasca Kerusakan di Maluku, Economics and Finance in Indonesia*, Vol. 52 No.4, hlm.306-321.

Gujarati dan Damodar N, (2003), *Basic Econometrics*, Fourth Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.

5. Naskah dalam bahasa Indonesia harus mengikuti kaidah penulisan bahasa Indonesia baku. Jika ada penggunaan istilah asing harus membuat penjelasannya.
6. Naskah yang sudah dipaparkan harus dibuat keterangan terhadap waktu dan tempat pemaparan.
7. Kepastian pemuatan atau penolakan akan diberitahukan secara tertulis.
8. Naskah artikel yang tidak dimuat, tidak akan dikembalikan.