

Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku

Leborius Samangun ⁽¹⁾

Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia;
samangunleborius@gmail.com

Sita Yubelina Sabandar ⁽²⁾

Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia;
tikupasangsita@gmail.com

Manuel August Todingbua ⁽³⁾

Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia;
manuel_august@ukipaulus.ac.id

ABSTRACT

The synergy of the work environment, environment characteristics, and comfortable workability will provide work motivation for employees in providing services to the community. The purpose of this study was to analyze the work environment, characteristics of the work environment, and workability of employees at the Wertamrian District Office, Maluku Province. The type of research used was descriptive qualitative. Data collection techniques through interviews with several informants and conducting observations and documentation to support the validity of the information. The results of the study showed that the work environment, characteristics of the work environment, and workability, had an impact and synergy of employees in providing services.

Keywords: *Work Environment; Characteristics of the Environment; Work Ability; Performance.*

ABSTRAK

Sinergitas lingkungan kerja, karakteristik lingkungan, dan kemampuan kerja yang nyaman akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Tujuan penelitian ini, untuk menganalisis lingkungan kerja, karakteristik lingkungan kerja, dan kemampuan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara pada beberapa orang informan serta melakukan observasi dan dokumentasi sebagai penunjang keabsahan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik lingkungan kerja, dan kemampuan kerja, memberikan dampak dan sinergitas pegawai dalam pemberian pelayanan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting bagi sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai sebuah kinerja. Keputusan sumber daya manusia harus mampu meningkatkan efisiensi dan juga memberikan peningkatan hasil organisasi (Logahan et al., 2009). Sebuah organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam mencapai kinerjanya dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu komunikasi, lingkungan kerja, kepribadian, kepemimpinan, dan insentif (Flippo, 2003). Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Melalui kondisi kerja dan suasana kerja yang nyaman, akan memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan bagi pegawai dalam melakukan aktivitas pelayanan setiap saat atau waktu dan semua hal baik benda dan non benda yang memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Imron, et al., 2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Wertamrian Kabupaten Kepulauan Tanimbar Provinsi Maluku merupakan instansi Pemerintah Daerah yang mempunyai fungsi dan tanggung dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat, baik dalam bentuk pelayanan administrasi, kependudukan, perizinan yang menyangkut kegiatan ekonomi dan non ekonomi. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, lingkungan kerja yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan masih dalam belum menunjang untuk memberikan pelayanan bagi Masyarakat, hal ini memberikan dampak pada kinerja bagi pegawai Kantor Kecamatan Wertamrian.

Fenomena yang ada dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan bagi masyarakat, kantor Kecamatan Wertamrian memerdayakan sebanyak 20 orang pegawai, dan ditunjang sarana dan prasarana yang relatif terbatas. Jumlah penduduk Kecamatan Wertamrian saat ini mencapai 12.144 Jiwa. Jika dibandingkan antara jumlah penduduk kecamatan Wertamrian dengan pegawai yang ada, maka hal ini sangat memengaruhi kinerja pelayanan pegawai kecamatan bagi Masyarakat dan juga disatu sisi terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki. Dengan terbatasnya sumber daya yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Wertamrian, baik sumber daya manusia maupun sumber daya fisik akan memengaruhi kinerja atau efektivitas pelayanan bagi Masyarakat yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imron, et.al., 2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang lain yang didapatkan oleh penulis adalah masih terbatasnya kemampuan manajerial pimpinan dalam melakukan manajemen terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Data dari Kantor Kecamatan Wertamrian, kondisi atau keberadaan pegawai yang mempunyai latar belakang pelatihan Pimpinan hanya terdapat 1 (satu) orang pegawai dari keseluruhan jumlah pegawai yang ada di Kecamatan Wertamrian. Kondisi jumlah pegawai yang mempunyai latar belakang pelatihan pimpinan, mengindikasikan akan keterbatasan lingkungan kerja yang ada. Disatu sisi, juga terdapat keterbatasan kecakapan manajerial bagi pimpinan, dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang masih bersifat paternalistik dan masih dipengaruhi oleh faktor politik. Produktivitas Perusahaan akan meningkat dan dapat menunjang akan persaingan, jika kinerja pegawai juga meningkat (Tangkawarouw1; et al., 2019). Kinerja perusahaan ataupun instansi meningkat, dapat dilihat melalui loyalitas konsumen atau Masyarakat yang senantiasa menggunakan jasa pelayanan yang disediakan, dan hal tersebut mengindikasikan adanya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh pegawai atau pegawai, dari penggunaan potensi yang dimiliki, yang mempunyai hubungan terhadap lingkungan kerja dengan harapan akan memberikan kepuasan dalam pelayanan bagi masyarakat dan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2016). Meningkatnya kinerja pegawai atau pegawai, dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari

kemampuan individu pegawai atau pegawai itu sendiri maupun pada kondisi atau lingkungan tempat kerja (Chairy, 2017). Dengan kata lain, bahwa kinerja pegawai atau pegawai merupakan refleksi dari potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi dalam hal ini. Potensi yang dimiliki oleh pegawai atau pegawai, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, pengalaman dapat memengaruhi pencapaian produktivitas (Todingbua et al., 2018).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku
2. Bagaimana Karakteristik Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku
3. Bagaimana Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku

Tinjauan Literatur

Lingkungan Kerja

(Sutrisno, 2009) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja, situasi, dan kondisi kerja yang berada pada lokasi tempat kerja, dan mempunyai fungsi dan pengaruh pada pelaksanaan pekerja. (Prawirosentono, 2002a) Dalam melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja mempunyai beberapa manfaat bagi pegawai atau pegawai yaitu : meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian, meoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien, menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis, dan mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

(Nitisemito, 2019) terdapat tiga indikator lingkungan kerja bagi organisasi : suasana kerja, merupakan kondisi kerja yang dialami oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya, hubungan dengan Rekan Kerja, hubungan yang dirasakan oleh pegawai atau pegawai yang sifatnya harmonis dan tidak ada kepentingan lain diantara rekan kerja. Secara kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) hubungan kerja yang dialami oleh pegawai atau pegawai, dalam hubungan intrapersonal dan interpersonal, tersedianya Fasilitas Kerja, merupakan unsur atau instrumen yang berupa sarana dan prasarana, yang membantu pegawai atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Junaidi, 2021); (Kartika Yuliantari, 2020); (Tri Budianto, et.al, 2015) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. (Prawirosentono, 2002) manfaat bagi organisasi atau Perusahaan jika menciptakan lingkungan kerja yaitu : meminimalkan potensi kerugian jika terjadi kecelakaan kerja, memaksimalkan secara efisien penggunaan peralatan dan bahan baku secara produktif, kenyamanan dan motivasi kerja akan tercipta melalui penciptaan kondisi kerja, keterlibatan semua pihak dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik.

Karakteristik Lingkungan Kerja

Karakteristik lingkungan kerja, merujuk pada aspek-aspek yang mempengaruhi suasana dan kondisi di tempat kerja, yang dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan. Beberapa karakteristik lingkungan kerja yang umum termasuk:

1. Sosial : Berhubungan dengan interaksi antara karyawan, seperti budaya kerja, hubungan antar kolega, dan dukungan dari manajemen. Lingkungan sosial yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi.

2. Organisasional : Termasuk struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kebijakan perusahaan, dan prosedur kerja. Struktur yang jelas dan manajemen yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Psikologis : Faktor ini berkaitan dengan perasaan aman, dihargai, dan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kreativitas.
4. Kebudayaan : Nilai-nilai, norma, dan tradisi yang dianut oleh perusahaan dan karyawannya. Budaya kerja yang inklusif dan suportif dapat membantu menciptakan rasa kebersamaan dan loyalitas.
5. Teknologi : Ketersediaan dan penggunaan teknologi yang tepat dapat mempengaruhi efisiensi kerja. Teknologi yang up-to-date dan sesuai dengan kebutuhan kerja bisa memudahkan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan ukuran kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki oleh individu melalui pemberdayaan kompetensi yang dimiliki. (Wijaya, H., & Susanty, 2017) Kemampuan suatu individu, tingkat usaha, dan dukungan organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan kerja individual seorang pegawai meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian. (Rivai, 2005) kinerja pegawai atau pegawai merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Dharma, 2003) mengukur kinerja pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya terdapat beberapa indikator, yaitu :

1. Kuantitas, merupakan penilaian kinerja dilakukan melalui jumlah atau volume yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yang berhubungan dengan kondisi baik atau buruknya hasil yang dicapai atau yang dihasilkan. Pengukuran output kualitatif mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan, yang seberapa baik diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian terhadap apa yang direncanakan atau tidak.

Metode

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang sifatnya pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Anggito & Setiawan, 2018). Lebih lanjut dikatakan bahwa penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme, karena peneliti menggunakan kondisi obyek yang alamiah.

2. Lokasi Penelitian dan Informan

Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku. Informan dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Pegawai pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer
Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau pengumpul data. Data primer ini di dapatkan dengan cara melakukan wawancara pada pegawai di Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku
2. Data Sekunder
Sumber data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi

sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan yang diambil dari pihak ketiga.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tindakan yang strategis dalam penelitian. Karena sasaran utama dalam penelitian yaitu mendapatkan data, maka peneliti diharapkan memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang sering digunakan pada penelitian kualitatif yaitu dengan metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

4.1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti melakukan pengamatan atau observasi langsung di lapangan dalam hal ini di Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku dengan menggunakan model pengamatan atau observasi partisipasi. Pengamatan atau observasi partisipasi yaitu melalui keterlibatan langsung dengan objek yang diteliti. Peneliti melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kinerja pegawai Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku.

4.2. Wawancara Mendalam

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara yang adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan percakapan secara intensif untuk mendapat berbagai informasi yang menyangkut masalah yang diajukan dalam penelitian. Keberhasilan dalam mendapatkan data dan informasi dari objek yang diteliti sangat bergantung pada kemampuan peneliti dalam melakukan wawancara. Teknik wawancara ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis serta upaya menemukan pengalaman-pengalaman informan atau responden dari topik tertentu atau situasi spesifik yang dikaji.

4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung serta memperkuat data yang diambil dari teknik pengumpulan data observasi dan wawancara. Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu. Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu, sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk hal-hal yang telah silam. Dokumen ini dibagi menjadi dua, yaitu dokumen resmi dan dokumen pribadi. Dalam metode dokumentasi juga mengumpulkan data dengan meneliti catatan-catatan penting yang sangat erat kaitannya dengan variabel penelitian yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

4.4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data akan di analisis dengan menggunakan Metode Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018) yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

4.4.1. Data

Peneliti mengumpulkan data berdasarkan pertanyaan atau permasalahan yang sudah dirumuskan. Data kualitatif dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara mendalam kepada informan, kajian dokumen yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku.

4.4.2. Reduksi Data

Setelah mengumpulkan data, langkah selanjutnya ialah mereduksi data. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari data-data lapangan. Usai direduksi, peneliti mengkategorikan data sesuai dengan kebutuhan. Data dikelompokkan berdasarkan tanggal, karakteristik informan, atau lokasi penelitian.

4.4.3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan tahap yang perlu dilakukan setelah mereduksi dan mengkategorisasi data. Penyajian data adalah analisis merancang deretan dan kolom sebuah metrik untuk data kualitatif. Berdasarkan rancangan tersebut, peneliti dapat menentukan jenis serta bentuk data yang dimasukkan ke dalam kotak-kotak metrik. Penampilan data bisa dilakukan dalam bentuk naratif dan bagan.

5. Penarikan Kesimpulan

Hal terakhir yang harus dilakukan adalah menarik kesimpulan yang mencakup informasi-informasi penting dalam penelitian. Kesimpulan tersebut juga dijelaskan dengan lugas agar mudah dipahami.

Hasil dan Pembahasan

Kantor Kecamatan Wertamrian Provinsi Maluku, merupakan kantor yang representatif dalam bentuk pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah bagi Masyarakat. Saat ini, Kantor Kecamatan Wertamrian, memerdayakan 20 orang pegawai yang terdiri dari golongan II/a hingga IV/b, dari jumlah pegawai yang ada mayoritas pegawai berlatar belakang Pendidikan SMA atau sederajat yang berjumlah 12 orang. (Sedarmayanti, 2001) mengatakan bahwa pendidikan merupakan pola atau cara dalam mempersiapkan individu untuk mendapatkan bekal agar dapat tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis sehingga dapat memberikan pengaruh dalam pemecahan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, para pegawai terbatas pada sarana dan prasarana kantor.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. (Junaidi, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, mempunyai pengaruh dalam memberikan akses bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (A. A. T. B. A. Katini, 2015) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Mahteus Luturmele, yang merupakan Kepala Seksi Pemerintahan

menyatakan harapannya bahwa *“dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, hendaknya pegawai memperhatikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pegawai sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud kebersihan dan kerapihan meja kerja, kerjasama antar pegawai, cahaya ruangan yang mendukung.”*¹. Selanjutnya Kanisius Watratan selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa menambahkan *“fasilitas kerja yang memadai sangat menunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan pada Masyarakat.”*². Lebrina O Masela seorang pegawai pada Seksi Perekonomian dan Pembangunan mengatakan *“Pegawai dalam melaksanakan pelayanan ke masyarakat biasa terkendala pada sarana dan prasarana yang terbatas, seperti listrik yang biasa padam, komputer yang terbatas jumlahnya, ruang tunggu bagi masyarakat terbatas, sehingga sangat memengaruhi dalam memberikan pelayanan”*³. Berdasarkan keterangan dari informan yang ada, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Wertamrian cukup memberikan dampak dan sinergitas antar pegawai, serta pelayanan yang diberikan bagi masyarakat cukup maksimal. Hal ini sejalan apa yang dikatakan oleh (Rahmawati, Ita, Lailatus Sa’adah, 2020) Lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai dapat memberikan dampak pada pencapaian kinerja dan juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung bagi pegawai akan memberikan dampak pada penurunan kinerja. Namun hasil penelitian ini, berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) melalui penelitiannya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Karakteristik Lingkungan Kerja

Organisasi dalam melaksanakan fungsinya, baik formal maupun non formal sangat dipengaruhi oleh pemberdayaan sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, fisik, maupun keuangan. Ketiga sumber daya yang dimiliki, Sumber Daya Manusia dalam hal ini pegawai, mempunyai peran penting dalam memaksimalkan jalannya roda organisasi. Blasius Mampessi pegawai Kantor Kecamatan Wertamrian pada Seksi Pemerintahan mengatakan *“hubungan kekeluargaan yang dirasakan antar pegawai pada Kantor Kecamatan Wertamrian sangat bagus, setiap pegawai sangat akrab dalam bekerja bahkan hubungan dengan masyarakat cukup bagus, suasana demikian harus selalu dipertahankan”*⁴.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja pegawai merupakan implementasi dari pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. (Todingbua et al., 2018) mengatakan kemampuan kerja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman yang dimiliki oleh individu melalui Modal Manusia (*Human Capital*). (Ghozali, 2017) mengatakan bahwa kemampuan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap pencapaian kinerja bagi organisasi. Moses Z.Z Watratan selaku pegawai pada seksi Perekonomian dan Pembangunan mengatakan bahwa *“dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat, sangat dibantu dengan kemampuan kerjanya melalui pengetahuan, keterampilan, dan kerendahan hati dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan memberikan kepuasan bagi pegawai setelah memberikan pelayanan”*⁵. Lebrina O. Masela selaku pegawai pada seksi Perekonomian dan Pembangunan menambahkan bahwa *“pelayanan yang diberikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat*

¹ Wawancara dengan Mahteus Luturmele tanggal 21 Mei 2024

² Wawancara dengan Kansius Watratan tanggal 21 Mei 2024

³ Wawancara dengan Lebrina O. Masela tanggal 21 Mei 2024

⁴ Wawancara dengan Blasius Mampessi, tanggal 23 Mei 2024

⁵ Wawancara dengan Moses Z.Z Watratan, tanggal 23 Mei 2024

dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam bentuk keterampilan dan motivasi, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan menunjang kinerja dan kepuasan pegawai”⁶.

Wawancara yang dilakukan pada kedua informan di Kantor Kecamatan Wertamrian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat menunjang pencapaian kinerja. Informasi dari kedua informan tersebut, bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring & Tanjung, 2021) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja pegawai tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal tersebut disebabkan oleh rasa angkuh pegawai karena latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai relatif tinggi namun tidak mendapatkan hasil yang sesuai.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 6 (enam) informan, dengan mengacu pada tiga dimensi yaitu lingkungan kerja, karakteristik kerja, dan kemampuan kerja, kesemuanya mengatakan lingkungan kerja yang nyaman, karakteristik lingkungan kerja yang berupa kerjasama antar pegawai, sikap dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan yang baik, persepsi pegawai terhadap pekerjaan, yang ditunjang dengan kemampuan pegawai, akan menunjang pencapaian efektivitas pegawai dan hal ini menjadi faktor pendukung bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja yang mendukung, dapat memberikan kinerja bagi pegawai dalam melaksanakan pelayanan bagi masyarakat.
2. Karakteristik lingkungan kerja yang sehat dan mendukung adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kepuasan serta kesejahteraan karyawan.
3. Kemampuan kerja pegawai dalam bentuk motivasi dan keterampilan kerja, akan mendukung efektivitas pegawai.

Daftar Pustaka

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif* (Ella Deffi). CV Jejak, Sukabumi.
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para. Supervisor*. Raja Grafindo Persada.
- Flippo, B. E. (2003). *Manajemen Personalia*.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Imron, A. H. G. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru*. 1(3), 124–137.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Kartika Yuliantari, I. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1).
- Katini, A. A. T. B. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT

⁶ Wawancara dengan Lebrina O Masela, tanggal 23 Mei 2024

- Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF*, 3(1).
- Katini, A. A. T. B. dan A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Logahan, J. M., No, J. K. H. S., & Barat, J. (2009). *Pengaruh Tekanan Pekerjaan dan Stres Pekerjaan Terhadap Evaluasi Kinerja*. 10(9), 116–127.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, S. (2002a). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan* (1st ed.). BPFE, Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. (2002b). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan* (8 (ed.); 1st ed.). BPFE. Yogyakarta.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, and M. N. C. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah,.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 4, 131–144.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Tangkawarouw1;, K. C., Lengkong2, V. P. K., & Lumintang3, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Wenang Indah The Influence Of The Work Environment And Workability On The Performance Of Employees Of Pt . Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Todingbua, M. A., Haerani, S., & Ramli, A. (2018). The Influence of Intellectual Capital Small and Medium Enterprises Towards Productivity Through Managerial Skills in Makassar. *Journal of Economic Theory*, 12(1), 1–7.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen*.