
ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA KANTOR KEPALA DESA SILOMBU

Conie Nopinda Sitepu¹, Eva Novianta Br Sembiring², Corry Regina Purba³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Soshum Universitas Quality

^{2,3}Program Studi PGSD, Fakultas KIP Universitas Quality

email: conie.sitepu@gmail.com

Abstract

This research uses a descriptive qualitative approach to explore the level of discipline and dynamics of the work environment in the Silombu Village Head's Office. Data was collected through a series of interviews with Village Heads, employees and local communities, as well as direct observation. The research results show that employees' attendance at the office is relatively punctual, although there are some delays caused by certain reasons such as invitations from other parties. Work discipline is generally considered high without significant sanctions for violators. Even though the infrastructure in the office is limited and there are infrastructure deficiencies such as damaged bathroom facilities, employees are still able to fulfill their duties to the set standards. The conclusions of this research highlight that although there is a good level of discipline in the Silombu Village Head's Office, there is still room for improvement in terms of infrastructure and time management to increase work efficiency and effectiveness.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employees*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi tingkat disiplin dan dinamika lingkungan kerja di Kantor Kepala Desa Silombu. Data dikumpulkan melalui serangkaian wawancara dengan Kepala Desa, pegawai, dan masyarakat setempat, serta observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di kantor relatif tepat waktu, meskipun terdapat beberapa keterlambatan yang disebabkan oleh alasan tertentu seperti undangan dari pihak lain. Disiplin kerja secara umum dianggap tinggi tanpa adanya sanksi yang signifikan bagi pelanggar. Meskipun sarana prasarana di kantor terbatas dan terdapat kekurangan infrastruktur seperti fasilitas kamar mandi yang rusak, pegawai tetap mampu memenuhi tugas dengan standar yang ditetapkan. Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti bahwa meskipun ada tingkat disiplin yang baik di Kantor Kepala Desa Silombu, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal infrastruktur dan manajemen waktu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pegawai

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Desa dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pembentukan desa dapat berupa penggabungan beberapa desa atau bagian desa yang bersanding, atau pemekaran dari satu desa menjadi dua desa atau lebih, atau pembentukan desa di luar desa yang telah ada. Desa dapat diubah kesesuaian statusnya menjadi kelurahan berdasarkan prakarsa pemerintah desa bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dengan memperhatikan saran dan pendapat masyarakat setempat.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau tempat bekerja untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kualitas kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun tempat bekerja, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan didalam kantor tempat bekerja. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan dan ketentuan kantor. Tidak hanya disiplin kerja saja yang harus diterapkan atau di miliki oleh seorang pegawai, lingkungan yang nyaman juga penting untuk meningkatkan kerja yang baik bagi pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu kantor atau tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi ditempat bekerja, lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Dalam sebuah kantor tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti karakteristik individu, lingkungan kerja sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa masalah, seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya.

Dewi dan Harjoyo (2019) "secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dalam Pratiwi (2017) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya"

Dalam sebuah kantor tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti karakteristik individu, lingkungan kerja sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa masalah, seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. Disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja ini sangat penting peranannya bagi pegawai karena tanpa disiplin dan lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja pegawai akan kurang berkualitas. Itulah mengapa disiplin dan lingkungan kerja itu penting dalam suatu kantor atau tempat bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sedangkan menurut Nadeak (2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, dan Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menggali aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja dan dampaknya terhadap karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti dalam Ahmad (2018) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu: Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pegawai. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun dengan atasan di dalam suatu instansi.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Nitisemito (2012) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1. Suasana kerja, Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan antar rekan kerja, Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 4. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis metode penelitian yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis secara detail. Dalam pelaksanaannya, metode ini sifatnya lebih diperlihatkan dan cenderung lebih fokus pada teori. Menurut Moelong dalam Khasanah (2016) "jenis penelitian menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka". Peneliti berupaya untuk mengetahui bagaimana kejadian yang terjadi pada objek penelitian yang berlangsung pada waktu tertentu dan kemudian di tuangkan peristiwa tersebut dengan data yang telah di dapat dari hasil pengamatan peneliti sendiri.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif pada umumnya adalah mengamati orang dalam lingkungan kerja, berinteraksi dengan mereka serta berusaha memahami keadaan yang di alami mereka ditempat mereka bekerja. Penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah suatu metode penelitian yang tertuju pada kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, serta melalui pemikiran seseorang yang digambarkan pada kejadian masa sekarang. Menjelaskan bahwa penelitian kualitatif ini merupakan sebuah

proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusianya sendiri, kemudian disusun secara terperinci.

Sukmadinata dalam Mustafa *et al* (2020) menyebutkan beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara, angket, observasi, dan studi dokumenter. Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Guna memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan proposal skripsi ini maka peneliti mengadakan pengumpulan data melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti.

Teknik Analisis Data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan untuk melakukan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Menurut Neuman (2018) ,triangulasi merupakan ide untuk melihat suatu hal dari beberapa sudut pandang yang dapat meningkatkan keakuratan data. Triangulasi terbagi 4 (empat) yaitu Triangulasi ukuran, Triangulasi pengamat, Triangulasi teori, dan Triangulasi metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan informan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja Kantor Kepala Desa Silombu, berdasarkan teori Rivai dalam Alfiah (2019) bahwa indikator dari Disiplin kerja antara lain Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan Etika Bekerja. Hasil dan pembahasan wawancara langsung dengan:

Kepala Desa Silombu Bapak Sihar Tambun, bahwa sistem absensi yang digunakan masih secara manual, disiplin kerja pegawai baik, dilihat dari kehadiran pegawai dimulai dari jam 08.00 WIB pulang jam 16.00 bagi pegawai yang piket, tetapi bagi pegawai yang tidak piket pulang jam 12.00 WIB. Sampai saat ini tidak ada pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak menaati disiplin kerja, dikarenakan semua pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Untuk keterlambatan pegawai diberikan toleransi jika ada urusan penting di luar kantor desa. Yang menjadi kendala saat ini, bahwa kantor kepala desa sangat sempit, tetapi tidak mengurangi kinerja masing-masing pegawai terutama dalam pencapaian target di kantor, semua pegawai memenuhi target kerja yang ditentukan.

Pegawai atas nama Ibu Gisel, bahwa kehadiran pegawai di Kantor Desa Silombu hadir tepat waktu, pembagian waktu kerja di kantor ada yang piket dan tidak, bagi yang piket pulang jam 16.00 WIB tetapi jika tidak piket pulang jam 12.00 WIB. Ada beberapa pegawai yang terlambat datang. Pelaksanaan tugas sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku. Setiap pegawai memberujkan pelayanan yang maksimal. Sarana dan prasarana di kantor desa kurang lengkap, seperti keberadaan air tidak ada. Jumlah pegawai di kantor sebanyak 9 Orang. Pelayanan yang diberikan pegawai, bahwa semua surat yang diperlukan masyarakat gratis.

Pegawai atas nama Ibu Restu hadir tepat waktu, tetapi jadwal pulang terkadang tidak menentu dikarenakan ada undangan dari Camat untuk kegiatan tertentu. Secara keseluruhan pekerjaan tepat waktu, tetapi ada beberapa yang syaratnya tidak memenuhi sehingga terlambat penyelesaiannya. Penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang berlaku. Aturan yang berlaku di kantor desa, pegawai menerima dan menyesuaikan. Untuk prosedur pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor desa. Kekurangan dari sarana prasarana adalah tidak adanya kamar mandi. Jumlah pegawai ada 9 Orang. Dan Bu Restu mengurus surat pembagian BLT kepada masyarakat.

Pegawai atas nama Bapak Silvi, bahwa kehadiran pegawai tepat waktu, untuk jam kerja terkadang tidak sesuai menyesuaikan dengan undangan ke kantor camat dan menyesuaikan pekerjaan lapangan seperti mengawasi proyek pembangunan Desa Silombu. Beberapa pekerjaan terkadang tidak tepat waktu yang ditentukan tetapi kebanyakan sesuai, begitu juga

dengan pengerjaan tugas sesuai dengan standart. Pegawai menerima dan menyesuaikan aturan yang berlaku di Kantor Desa Silombu. Pegawai di kantor desa ini menunjukkan tanggung jawabnya masing-masing secara maksimal. Sarana prasarana untuk kamar mandi rusak. Jumlah pegawai ada 9 Orang. Pelayanan yang diberikan seperti pengurusan surat tanpa pungut biaya dan pembagian BLT kepada Masyarakat.

Masyarakat Desa Silombu atas nama Bapak Hisar Tambun, kehadiran pegawai kantor kepala desa tepat waktu, pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan, perilaku pegawai dalam melayani warga yang mengurus dokumen sangat baik, dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan dokumen atau berkas cepat.

Masyarakat Desa Silombu atas nama Bapak Heryanto Tambun, penyelesaian berkas yang diminta masyarakat tergantung dokumen yang diurus seberapa banyak dan tingkat kesulitannya. Kalau hanya 1 dokumen, bisa saja sebentar. Tapi kalau dokumennya lumayan banyak maka waktu yang dihabiskan bisa saja sampai 1 harian atau beberapa hari. Pegawai mempunyai kesibukan dan tanggung jawab masing-masing serta menyelesaikan tugas dengan standart tertentu. Pegawai menggunakan seragam saat bekerja dan rapi. Syarat-syarat pelayanan yang diberikan kantor desa cukup jelas, kemudahan akses informasi pelayanan di kantor mudah, pegawai sudah disiplin dalam menjalankan tugas masing-masing. Sikap pegawai saat memberikan pelayanan baik dan tanggap.

Masyarakat Desa Silombu atas nama Ibu L Marpaung, pegawai kantor kepala desa sangat baik, waktu kehadiran pegawai tepat waktu sesuai jam kantor, jadwal pulang sesuai dengan ketentuan dari kantor, sikap pegawai dalam melayanani warga dalam mengurus dokumen ramah dan siap melayanani masyarakat, pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan dokumen atau berkas, keberadaan pegawai pada saat jam kerja selalu ada, pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan standar, pegawai menggunakan seragam, menggunakan pakaian rapi, syarat-syarat pelayanan yang diberikan jelas, kepastian waktu pelaksanaan pelayanan sesuai, akses informasi mudah, pegawai kantor kepala desa disiplin dalam menjalankan tugas, dikap pegawai dalam memberikan pelayanan baik, dan pegawai tanggap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin dan lingkungan kerja pegawai yang ada di Kantor Kepala Desa Silombu sudah tinggi yaitu Pegawai di Kantor Kepala Desa Silombu datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dimana waktu kehadiran pegawai di Kantor Desa mulai dari pukul 08:00 WIB s/d 16:00 WIB; Dari beberapa pegawai ada yang terkadang pulang kerja tetapi belum sampai jadwal yang di tentukan, dimana jadwal nya pukul 16:00 WIB sudah lebih dulu meninggalkan kantor dengan alasan tertentu; Pegawai di Kantor Kepala Desa Banjarsari sudah mengikuti semua prosedur; Pada saat jam kerja Pegawai menggunakan seragam dan berpakaian rapi; Ruang untuk kasi pemerintahan dan pelayanan cukup sempit dikarenakan untuk tempat bekerjanya di gabung dan tidak memiliki ruangan kerja tersendiri. Walaupun untuk perlengkapan yang dibutuhkan sudah lengkap akan tetapi untuk tata letak ruangan beserta meja kerja belum sesuai dengan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan pegawai, dan Sarana Prasarana untuk kamar mandi rusak dan tidak ada air.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, G. N. (2018). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Akbar, T., & Slamet. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada Pt At Indonesia Di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 6 No. 1.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X). *Skripsi*. Jakarta: Universitas Pertamina.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Jais, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Skripsi*. Makassar: Uin Alauddin Makassar.
- Khasanah, N. (2016). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Jom Fisip*. Vol. 3 No. 1.
- Mustafa., Setya, P., Gusdiyanto, H., Masgumelar, A. V. N. K., Nurika Dyah Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., Hutama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I, Rodriquez, E. I. S., Prasetyo, T. B., & Romadhana, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- Neuman, W. L. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : PT. Index Jakarta.
- Ningsih, A, Agung, S., & Aminda, R. S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manager*. Vol. 4 No. 1.
- Pratiwi, H. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Hariara Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 6 No. 2.
- Rizki, A., & Sandi, E. S. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*. Vol. 2 No. 1.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun. *Skripsi*. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.