

Analisis Penurunan Pada Kinerja Perangkat Desa di Desa Kiara Sari

Nenden Fitria Nuraeni, Cecep Hermana

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Correspondence email: fitrianinenden79@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan jelas, memaknai dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di dalam kantor Desa Kiarasari Kecamatan Compreg. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif deskriptif, Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Februari 2022 sampai bulan Agustus 2022. Sumber data yang diperoleh yakni data primer dari hasil wawancara dan sumber data sekunder dari hasil analisis data dari desa dan sumber seperti buku, jurnal, dan dokumen pendukung, sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan untuk uji keabsahan menggunakan uji kredibilitas, uji transferbility, uji dependabilitas, dan uji konfirmabilitas. Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja perangkat Desa Kiarasari disebabkan oleh beberapa faktor dan banyak hal, data dari hasil wawancara dan serta pengisian instrumen menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja perangkat desa, diantaranya adalah: berkurangnya tanggung jawab dan otoritas, efektifitas dan efisiensi, inisiatif dan disiplin, yang dipicu oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak memberikan fasilitas, serta kenyamanan kerja untuk para perangkat desa.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

Abstract. This study aims to clearly identify, interpret and analyze how the work environment and work performance affect the performance of village officials in the Kiarasari Village office, Compreg District. Researchers used descriptive qualitative research methods, when this research was carried out from February 2022 to August 2022. The sources of data obtained were primary data from interviews and secondary data sources from data analysis from villages and sources such as books, journals, and documents. support, while the data collection techniques by means of interviews, observation, and documentation, while for the validity test using the credibility test, transferbility test, dependability test, and conformity test. Based on the results of the research analysis, it can be concluded that the decline in the performance of the Kiarasari Village apparatus is caused by several factors and many things, the data from the interviews and as well as the filling of the instrument shows that there are several factors that cause a decrease in the performance of the village apparatus, including: reduced responsibility and authority, effectiveness and efficiency, initiative and discipline, triggered by working conditions that do not provide facilities, as well as work comfort for village officials.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah sebuah pencapaian kerja yang hasilnya secara kualitas maupun kuantitas yang telah berhasil diraih oleh seorang pegawai ketika mengerjakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Desa Kiarasari adalah sebuah kantor desa untuk melayani serta mengayomi masyarakat desa dan bertujuan untuk membangun desa kiarasari menjadi desa yang maju dari tahun-tahun sebelumnya. Perangkat desa di Desa Kiarasari berjumlah 7 (tujuh) orang perangkat desa, yang terdiri dari Sekretariat Desa, Urusan Keuangan, Urusan Tata Usaha & Hukum, Urusan Perencanaan, Seksi Pemerintahan, Seksi Kesejahteraan, Seksi Pelayanan. Perangkat desa di Desa Kiarasari dengan rentang usia 25 – 35 tahun, dan berpendidikan sebagian ada yang sudah lulus sarjana S1, lulus D1 dan ada lulusan Sekolah Menengah.

Tabel 1
Data Aparat Desa berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sekolah Menengah Pertama	1	14.3%
2	Sekolah Menengah Atas	4	57%
3	Sarjana	2	43%
Jumlah		7	32%

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan pendidikan perangkat desa Kiarasari dengan lulusan sekolah menengah pertama memiliki presentase 14.3% sedangkan lulusan sekolah menengah atas 57% perangkat desa dengan yang lulusan terbanyak dan selanjutnya dengan lulusan sarjana 43%. Meski begitu, presentase pendidikan perangkat desa sesuai dengan undang-undangan yang berlaku. Tabel 2 menunjukkan bahwa usia pada perangkat desa Kiarasari lebih banyak dengan rentang usia 25-30 tahun dengan begitu perangkat desa masih pada usia yang baik untuk menjalankan segala

macam tugas yang dibebankan demi menjalankan pelayanan dan masa depan yang terbaik bagi masyarakat di Desa Kiarasari. Kondisi kinerja perangkat desa di Desa Kiarasari berdasarkan laporan dari informan, kinerja mereka mengalami penurunan selama tahun 2021, kinerja tersebut diidentifikasi terjadi karena buruknya kinerja perangkat desa, terjadinya kinerja yang buruk menimpa perangkat desa diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik maka sebaiknya kepala desa harus lebih memperhatikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, salah satunya yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sangatlah diperlukan oleh pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi dalam pembentukan suatu perilaku pegawai. Manajemen pun harus memperhatikan setiap lingkungan kerja karena lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap para pegawai saat mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 2
Data Aparat Desa Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25 – 30	5	71%
2	31 – 35	1	14%
3	>35	1	14%
Jumlah		7	92%

Sumber: data olahan

Tabel 3
Data Rekapitulasi Lingkungan Kerja di Desa Kiarasari

No	Indikator Lingkungan Kerja	Skor	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Sirkulasi di tempat kerja	1	6
2.	Kebersihan di tempat kerja	2	5
3.	Temperatur di tempat kerja	2	5
4.	Keamanan di tempat kerja	4	3
5.	Tanggung jawab di tempat kerja	5	2
6.	Kebisingan di tempat kerja	1	6
7.	Hiburan di tempat kerja (musik, taman)	3	4

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil wawancara pra penelitian berdasarkan dari data diatas, terdapat tiga indikator dengan keterangan tidak setuju dalam hal kebersihan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan sirkulasi di tempat kerja, jika hal tersebut tidak segera diperhatikan maka akan berpengaruh pada kinerja perangkat desa itu sendiri. Dengan begitu kondisi tersebut harus ditingkatkan demi peningkatan dalam hasil kinerja seorang perangkat desa. Selain lingkungan kerja, ada faktor lain juga yaitu prestasi kerja karena prestasi kerja ialah termasuk suatu hal yang sangat diinginkan oleh pegawai maupun perusahaan, dengan begitu semakin banyak pegawai yang berusaha untuk berprestasi terhadap kerjanya, maka kinerja keseluruhan dapat berhasil dalam mencapai tujuan.

Tabel 4
Rata-rata Kinerja Kerja Perangkat Desa di Desa Kiarasari

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2018	95	2	Sedang
2019	90	2	Rendah
2020	140	3	Sedang
2021	120	2	Rendah

Sumber: data olahan

Tabel 4 rata-rata kinerja kerja perangkat desa selama tahun 2018-2021 diperoleh data yang memperlihatkan bahwa kinerjanya menurun pada tahun 2018 dengan nilai rata-rata kinerja 95 dengan skor 2 serta memiliki bobot sedang. Pada tahun 2019 rata-rata kinerja perangkat desa adalah 90, memiliki skor 2 dengan tipe rendah. Pada tahun 2020 rata-rata kinerja perangkat desa mengalami kenaikan sebesar 140 dengan skor 3 dan tipe sedang, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata prestasi kerja mengalami penurunan kembali sebesar 120, memiliki skor 2 dengan tipe rendah. Kinerja yang dimiliki perangkat desa di Desa Kiarasari mengalami penurunan, dikarenakan perangkat desa terlalu santai menangani data bantuan dan pada saat pembagian BLT untuk warga yang terkena pandemi tidak terbagi ke warga yang dituju, karna hal itu banyak warga yang mengeluh dan menciptakan keributan di Desa Kiarasari.

Penilaian kinerja perangkat kerja di Desa Kiarasari harus dilaksanakan dengan tujuan agar tetap terpantau. Penilaian bagaimana hasil dari kinerja untuk mengetahui capaian kinerja perangkat desa apakah sudah baik, sedang,

atau bahkan masih kurang. Evaluasi pada prestasi kerja begitu penting dan berguna untuk kantor dalam menetapkan rencana seperti apa selanjutnya. Tanpa adanya prestasi kerja menyebabkan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi kurang baik, karena apabila dalam pelaksanaan tugasnya menunjukkan prestasi yang kurang baik, maka akan menghambat proses pencapaian tujuan. Desa Kiarasari adalah sebuah kantor desa untuk melayani serta mengayomi masyarakat desa dan bertujuan untuk membangun desa kiarasari menjadi desa yang maju dari tahun-tahun sebelumnya. Perangkat desa di Desa Kiarasari berjumlah 7 (tujuh) orang perangkat desa, yang terdiri dari Sekretariat Desa, Urusan Keuangan, Urusan Tata Usaha & Hukum, Urusan Perencanaan, Seksi Pemerintahan, Seksi Kesejahteraan, Seksi Pelayanan. Perangkat desa di Desa Kiarasari dengan rentang usia 25 – 35 tahun, dan berpendidikan sebagian ada yang sudah lulus sarjana S1, lulus D1 dan ada lulusan Sekolah Menengah.

Tabel 5
Data Aparat Desa berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sekolah Menengah Pertama	1	14.3%
2	Sekolah Menengah Atas	4	57%
3	Sarjana	2	43%
Jumlah		7	32%

Sumber: data olahan

Tabel 5 menunjukkan pendidikan perangkat desa Kiarasari dengan lulusan sekolah menengah pertama memiliki presentase 14.3% sedangkan lulusan sekolah menengah atas 57% perangkat desa dengan yang lulusan terbanyak dan selanjutnya dengan lulusan sarjana 43%. Meski begitu, presentase pendidikan perangkat desa sesuai dengan undang-undangan yang berlaku. Tabel 6 usia pada perangkat desa Kiarasari lebih banyak dengan rentang usia 25-30 tahun dengan begitu perangkat desa masih pada usia yang baik untuk menjalankan segala macam tugas yang dibebankan demi menjalankan pelayanan dan masa depan yang terbaik bagi masyarakat di Desa Kiarasari.

Tabel 6
Data Aparat Desa Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25 – 30	5	71%
2	31 – 35	1	14%
3	>35	1	14%
Jumlah		7	92%

Sumber: data olahan

Kondisi kinerja perangkat desa di Desa Kiarasari berdasarkan laporan dari informan, kinerja mereka mengalami penurunan selama tahun 2021, kinerja tersebut diidentifikasi terjadi karena buruknya kinerja perangkat desa, terjadinya kinerja yang buruk menimpa perangkat desa diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik maka sebaiknya kepala desa harus lebih memperhatikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, salah satunya yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sangatlah diperlukan oleh pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi dalam pembentukan suatu perilaku pegawai. Manajemen pun harus memperhatikan setiap lingkungan kerja karena lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap para pegawai saat mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 7
Data Rekapitulasi Lingkungan Kerja di Desa Kiarasari

No	Indikator Lingkungan Kerja	Skor	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Sirkulasi di tempat kerja	1	6
2.	Kebersihan di tempat kerja	2	5
3.	Temperatur di tempat kerja	2	5
4.	Keamanan di tempat kerja	4	3
5.	Tanggung jawab di tempat kerja	5	2
6.	Kebisingan di tempat kerja	1	6
7.	Hiburan di tempat kerja (musik, taman)	3	4

Sumber: data olahan

Hasil wawancara pra penelitian berdasarkan dari data diatas, terdapat tiga indikator dengan keterangan tidak setuju dalam hal kebersihan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan sirkulasi di tempat kerja, jika hal tersebut tidak segera diperhatikan maka akan berpengaruh pada kinerja perangkat desa itu sendiri. Dengan begitu kondisi

tersebut harus ditingkatkan demi peningkatan dalam hasil kinerja seorang perangkat desa. Selain lingkungan kerja, ada faktor lain juga yaitu prestasi kerja karena prestasi kerja ialah termasuk suatu hal yang sangat diinginkan oleh pegawai maupun perusahaan, dengan begitu semakin banyak pegawai yang berusaha untuk berprestasi terhadap kerjanya, maka kinerja keseluruhan dapat berhasil dalam mencapai tujuan.

Tabel 8
Rata-rata Kinerja Kerja Perangkat Desa di Desa Kiarasari

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2018	95	2	Sedang
2019	90	2	Rendah
2020	140	3	Sedang
2021	120	2	Rendah

Sumber: data olahan

Tabel 8 rata-rata kinerja kerja perangkat desa selama tahun 2018-2021 diperoleh data yang memperlihatkan bahwa kinerjanya menurun pada tahun 2018 dengan nilai rata-rata kinerja 95 dengan skor 2 serta memiliki bobot sedang. Pada tahun 2019 rata-rata kinerja perangkat desa adalah 90, memiliki skor 2 dengan tipe rendah. Pada tahun 2020 rata-rata kinerja perangkat desa mengalami kenaikan sebesar 140 dengan skor 3 dan tipe sedang, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata prestasi kerja mengalami penurunan kembali sebesar 120, memiliki skor 2 dengan tipe rendah. Kinerja yang dimiliki perangkat desa di Desa Kiarasari mengalami penurunan, dikarenakan perangkat desa terlalu santai menangani data bantuan dan pada saat pembagian BLT untuk warga yang terkena pandemi tidak terbagi ke warga yang dituju, karna hal itu banyak warga yang mengeluh dan menciptakan keributan di Desa Kiarasari.

Penilaian kinerja perangkat kerja di Desa Kiarasari harus dilaksanakan dengan tujuan agar tetap terpantau. Penilaian bagaimana hasil dari kinerja untuk mengetahui capaian kinerja perangkat desa apakah sudah baik, sedang, atau bahkan masih kurang. Evaluasi pada prestasi kerja begitu penting dan berguna untuk kantor dalam menetapkan rencana seperti apa selanjutnya. Tanpa adanya prestasi kerja menyebabkan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi kurang baik, karena apabila dalam pelaksanaan tugasnya menunjukkan prestasi yang kurang baik, maka akan menghambat proses pencapaian tujuan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang pada hakekatnya metode ini dengan mengamati orang dalam pekerjaannya, berinteraksi dengan mereka. Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus sub fokus penelitian dan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, sampel pada sumber data dipilih dan peneliti mementingkan pandangan dari informan, yakni bagaimana pandangan dan pengalaman informan, yang dipastikan tidak adanya 'bias'. Data primer ini adalah data yang didapat melalui sumber data pertama dengan langkah dan teknik pengambilan data yang berupa observasi *interview*. Data-data sekunder sebagai pendukung landasan teori melalui analisis kepustakaan yang terdiri dari buku-buku, jurnal ilmiah, arsip dan dokumen pribadi pada sumber data tersebut, kemudian disandingkan dengan fenomena yang terjadi di Desa Kiarasari meliputi proses rencana pekerjaan, bagaimana kedisiplinannya, lingkungan kerja dan kinerjanya.

HASIL

Penelitian ini melibatkan Kepala Desa, Sekretaris Desa dan tokoh masyarakat Desa Kiarasari, yaitu Kepala Desa, Sekretaris dan perangkat Desa Kiarasari. Untuk cara-cara agar kedisiplinan kerja pada perangkat desa di Desa Kiarasari Disiplin kerja perangkat desa dengan menanamkan untuk memberikan perhatian, didasarkan motivasi, dan dengan dilakukannya memberikan *reward* untuk yang selalu datang dengan disiplin dan diberikan hukuman atau teguran tegas bagi yang terlambat. Menetapkan aturan-aturan yang harus ditaati oleh perangkat desa, karena bagaimanapun aturan merupakan sebuah kunci utama untuk dapat melatih dan menjadikannya kebiasaan yang baik bagi perangkat desa, karena semua itu merupakan bagian dari atura sikap yang berfungsi sebagai motivasi agar memiliki kinerja yang baik.

Proses Kinerja

Dalam penelitian ini berdasarkan dengan hasil temuan di lapangan, bahwa disiplin kerja sejalan dengan manajemen kinerja yang disesuaikan dengan konteks dilapangan. Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat (2020) mengungkapkan bahwa manajemen kinerja dapat diartikan sebagai manajemen yang membuat hubungan dan komunikasi yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan dan pegawai. Jadi, pada proses kinerja perangkat desa di Desa Kiarasari para perangkat desa sudah berada di dalam kantor, dimana setiap perangkat desa memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Setiap perangkat desa hubungan mereka dekat satu sama lain, agar ketika perangkat desa menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat dan fokus kepada

pembangunan desa, setiap perangkat desa masing-masing dapat diandalkan dan dapat saling membantu. Tetapi dalam sisi negatifnya, yang dialami perangkat desa di Desa Kiarasari itu disebabkan dari hubungan mereka terjalin dengan baik dan sudah dekat satu sama lain, jadi mereka menjadi sama memiliki rendah terhadap tingkat kedisiplinan dalam dirinya karena memungkinkan tertanam dalam diri mereka pasti ada yang membantu dalam menyelesaikan tugasnya, menjadikan dirinya terlalu santai dalam menghadapi pekerjaannya.

Teori yang relevan dengan temuan tersebut adalah teori sumber daya manusia, yang mana menekankan untuk mengatur bagaimana setiap hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dapat digunakan dengan semaksimal mungkin, sehingga target pada perusahaan atau instansi dapat tercapai secara maksimal. Dengan begitu seorang pegawai memiliki keinginan untuk menghasilkan kinerja yang baik karena kinerja dapat digunakan untuk mengukur suatu keberhasilan dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan atau instansi. Dalam proses kerjanya, setiap perangkat desa mengerjakan berbagai tugas atau tanggung jawabnya dan bagaimana setiap perangkat desa pada perilaku sehari-harinya di kantor Desa, karena perilaku atau kebiasaan yang dilakukan juga dapat memengaruhi hasil dari kerjanya. Setiap kinerja perangkat desa dapat dilihat dari bagaimana perangkat desa pada kuantitas dan waktu yang digunakan oleh perangkat desa dalam menjalankan pekerjaannya, cara setiap perangkat desa bekerja sama untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena dengan begitu dapat melihat bagaimana sebuah kualitas pada perangkat desa.

Teori Mangkunegara (2016) mengatakan kinerja ialah hasil dari kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pengerjaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil temuan di lapangan sebelumnya kinerja perangkat desa belum cukup maksimal, dengan seiringnya berjalannya waktu dikarenakan suatu kinerja yang baik dan maksimal dapat dilihat dari bagaimana setiap perangkat desa melakukan kebiasaan saat ada tugas yang ditanggungnya, dan hal tersebut membuat perangkat desa merasa harus meningkatkan kerjanya. Jika dihubungkan dengan teori sumber daya manusia yang dapat mengatur hubungan dan peranan pegawai agar bekerja dengan efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan atau instansi dan masyarakat.

Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk mengetahui jika disiplin kerja itu berkaitan positif bagi kinerja perangkat desa di Desa Kiarasari. Analisis dalam penelitian ini, sebuah usaha untuk memilah suatu integritas menjadi unsur-unsur atau bagian-bagian, sehingga menjadikannya jelas susunannya. Analisis termasuk mengolah data yang telah dikumpulkan untuk menentukan kesimpulan yang didukung oleh data tersebut. Data yang terkumpul, peneliti lakukan analisis dengan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan bagaimana terjadinya penurunan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Kiarasari. Proses dari disiplin kerja perangkat desa di Desa Kiarasari ialah suatu usaha untuk tujuan menumbuhkan kedisiplinan perangkat desa dalam mengerjakan pekerjaannya dan datang ke kantor dengan tepat waktu sesuai jadwalnya.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan pada penelitian ini adalah setuju bahwa proses dari disiplin kerja berkaitan dengan teori yang digunakan sebagai acuan peneliti yaitu teori kinerja yang telah disesuaikan dengan konteks yang terjadi di lapangan. Menurut teori Suwatno dan Priansa dalam (Kurniawati, 2017) bahwa kinerja ialah suatu unjuk kerja, kinerja pun diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Perangkat desa di Desa Kiarasari memiliki rendah terhadap kesadaran diri untuk disiplin bekerja, mereka hanya menjalankan tugasnya hanya dekat pada *deadline* saja belum dapat memperbaiki disiplin waktunya. Kaitannya dengan teori kinerja diatas, jika pegawai disiplin kerja dengan sangat baik dan memiliki kesadaran pada kedisiplinan, maka prestasi dari perangkat desa dapat dicapai dan hasil kerjanya pun dapat dihasilkan dengan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa temuan yang ditemukan di lapangan, yaitu: (1) kantor Desa Kiarasari sudah membuat tentang aturan kedisiplinan bagi perangkat desa; (2) atasan di kantor Desa Kiarasari jika ada perangkat desa yang melanggar maka akan langsung mendapat teguran dan memberikan sebuah sanksi demi dapat meningkatkan dan menyadarkan kedisiplinan; dan (3) Kepala Desa tidak selalu berada di kantor jadi tidak selalu dapat mengawasi kedisiplinan perangkat desa, yang menjadikan perangkat desa masih tidak dapat disiplin kerja dan disiplin waktu.

Dengan perangkat desa yang masih rendah kesadarannya terhadap kedisiplinan dan dilihat dari atasan yang jarang berada di kantor yang menjadikan perangkat desa masih memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah dan menyebabkan keterlambatan dalam mencapai target yang sudah dibuat sebelumnya. Dengan kata lain penurunan pada kinerja perangkat desa di Desa Kiarasari disebabkan oleh tingkat kesadaran dalam disiplin kerjanya sangat rendah. Dan untuk disiplin kerja sangatlah efektif dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Proses dalam membangun suasana lingkungan kerja pada Desa Kiarasari merupakan suatu usaha untuk menumbuhkan kenyamanan untuk perangkat desa agar disaat bekerja atau mengerjakan tugas-tugasnya mereka dapat rileks, perasaan yang nyaman, aman dan nyaman dengan begitu perangkat desa dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara kepada informan, Desa Kiarasari sudah menyiapkan petugas kebersihan yang mengurus kebersihan kantor. Petugas kebersihan itupun melakukan pekerjaannya dengan baik akan tetapi beliau membersihkan lingkungan tersebut tidak sampai semua ruangan dan jarang membersihkan kembali lingkungan Desa Kiarasari ketika sore hari.

Untuk lingkungan dalam ruangan masih terdapat susunan berkas-berkas yang berserakan tidak tersusun dengan rapi dan masih menyatu dengan bekas-berkas lain yang dipegang oleh setiap perangkat desa yang hal tersebut menyebabkan mereka kesusahan untuk mencari berkas-berkas tersebut. Udara panas juga yang menyebabkan ruangan kerja perangkat desa terasa begitu panas dan perangkat desa merasa tak nyaman ketika bekerja. Ruangan perangkat desa hanya dilengkapi oleh kipas angin dan belum ada AC terpasang di setiap ruangnya. Untuk keamanan dalam lingkungan kantor Desa Kiarasari masih aman terjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan, meskipun masih belum memasang kamera tersembunyi atau CCTV yang berjaga di lingkungan kantor tersebut.

Dengan kata lain, proses untuk lingkungan kerja belum terciptanya lingkungan kerja yang efektif. Dimana ketika perangkat desa tidak merasa nyaman hal tersebut menyebabkan tidak konsentrasinya saat bekerja dan cuaca di lingkungan kantor Desa Kiarasari yang panas dan tidak tersusunnya berkas-berkas secara rapi yang menyebabkan kinerja pada perangkat desa menurun. Lingkungan kerja dapat berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan pegawai yang dapat berkonsentrasi saat kerja dan merasa nyaman berada pada ruang kerjanya.

Dalam proses disiplin kerja dan lingkungan kerja di Desa Kiarasari mempunyai hambatan yang dialami pada saat proses tersebut berlangsung. Hambatan mungkin saja selalu terjadi dan masih merupakan suatu yang wajar tetapi jika tidak di cari tahu apa penyebabnya dan didiamkan saja maka tidak akan adanya perubahan dan akan semakin menyebabkan turunnya kinerja perangkat desa. Dengan itu, sesuai dengan penggalan data yang peneliti lakukan di Desa Kiarasari ialah hambatannya berupa keterlambatan atau tingkat kesadaran diri dalam perangkat desa dalam kedisiplinan. Perangkat desa yang tidak dapat mengatur waktu dengan baik dan seringkali menunda-nunda pekerjaannya dan selalu mengerjakan pada waktu dekat dengan *deadline* yang pasti akan dikerjakan dengan secara tergesa, hal tersebutlah menjadi kebiasaan perangkat desa yang menyebabkan kinerja dan hasil dicapai yang tidak baik atau kurang memuaskan. Suasana lingkungan desa yang tidak mendukung untuk perangkat desa dalam mengerjakan tugasnya baik dari segi udara, kebersihan, ruangan kerja, berkas-berkas yang tidak di simpan dengan rapi dan tercampur dengan berkas pekerjaan perangkat desa yang berbeda tugas atau tanggung jawabnya, hal tersebut akan menyusahkan perangkat desa sendiri untuk mencari berkas yang dibutuhkan, hal tersebutlah menyebabkan hambatan dalam menghasilkan kinerja yang baik karena perangkat desa menjadi tidak fokus pada pekerjaannya, fokusnya menjadi terbagi pada sesuatu yang lain yaitu terhadap suasana lingkungan desa.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa dalam disiplin kerja serta lingkungan kerja memiliki peran yang penting untuk perangkat desa dalam mencapai kinerja yang baik. Perangkat desa di Desa Kiarasari yang bekerja sebagai perwakilan masyarakat desa, membantu dan melayani kebutuhan masyarakat dan mempunyai campur tangan untuk pertumbuhan pembangunan Desa Kiarasari. Perangkat desa yang memiliki rencana kerja untuk masa depan desa yang baik harus benar-benar matang dalam merancang rencana kerjanya. Perangkat desa pada menyiapkan rencananya sudah matang tetapi dalam aksi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut tidak terealisasikan dengan sempurna karena pekerjaannya selalu ditunda-tunda. Dalam penelitian ini perlu juga diperhatikan faktor-faktor dalam kinerja yaitu tanggung jawab serta berotoritas, efektivitas dan efisiensi, inisiatif, disiplin, lingkungan kerja. Dengan begitu dapat mengukur kinerja dari perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhannudin, Muhammad Zainyl, Muhammad Harlie, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8, 191–206.
- Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asymar. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera. *jurnal inovasi penelitian*, 1.
- Eka, Priehadi Dhasa. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *jurnal ekonomi efektif*, 3.
- Nur Syahida, Nanik Suryani. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*: 623. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Pambayun, Laelani Khoiri. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Empiris Aparatur Desa Di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen).
- Purwanto, Heri. 2020. Studi Tentang Pengaruh Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo. *Akmen Jurnal Ilmiah*.
- Riska Arum Wijayanti, Bambang Kuncoro, and Retno Dewi Pramodia A., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)* 2(187).

- Siska Agustina Dewi, M. Trihudyatmanto. 2020. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(122).
- Ulva Ardhianti, Ade Irma Susanty. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Menara Ekonomi*, 6.