

## **ANALISIS SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI SEKREARIAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAH BAGIAN UMUM**

**Ludi Indrawan\***

Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
[Ludiindrawan.doc@gmail.com](mailto:Ludiindrawan.doc@gmail.com)

**Agung Widhi Kurniawan**

Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

**Ilham Wardhana Haeruddin**

Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

### **ABSTRACT**

*Work spirit is an attitude that needs to be possessed by employees, success in the work process to achieve predetermined goals is greatly influenced by the morale of the employee himself. Morale is something that affects the implementation of the work of each employee, so called because morale is closely related to the level of satisfaction and pleasure with each implementation of their work. However, with the pandemic pandemic, several factors have emerged that can affect employee morale and have an impact on their productivity. This study aims to identify factors that affect the enthusiasm of employees in carrying out their work, as well as find a solution to the problem of morale experienced by employees. The search for the work spirit factors of the employees begins with the work environment, workload, and compensation, then identifies the various sources of work spirit of the employees. The results of this study use a qualitative method where data collection is carried out by interviews and observations so as to be able to dig deeper into information about employees. As the object of this study are employees of the regional secretariat office of Central Mamuju Regency, especially in the general section. The results obtained from this study state that the work spirit of the employees is influenced by several aspects such as the work environment, workload, and compensation of employees.*

**Keywords:** *Qualitative, Work spirit, Work Environment, Workload, and Compensation.*

## **ABSTRAK**

Semangat kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh pegawai, keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai itu sendiri. Semangat kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan setiap pegawai, disebut demikian karena semangat kerja sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan dan kesenangan terhadap setiap pelaksanaan pekerjaannya. Namun dengan keadaan paca pandemi muncul beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dan berdampak pada produktivitas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, serta menemukan suatu solusi mengenai permasalahan semangat kerja yang dialami oleh para pegawai. Penelusuran terhadap faktor-faktor semangat kerja para pegawai ini diawali dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi, kemudian mengidentifikasi berbagai sumber semangat kerja para pegawai. Hasil Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara dan observasi sehingga mampu menggali lebih dalam tentang informasi mengenai pegawai. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Mamuju Tengah khususnya pada bagian umum. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa semangat kerja para pegawai dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti lingkungan kerja, beban kerja, serta kompensasi para pegawai.

**Kata Kunci:** Kualitatif, Semangat kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi.

## **PENDAHULUAN**

Dalam setiap perusahaan atau instansi karyawan atau pegawai mempunyai tugas penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan atau pegawai dipandang sebagai sebuah investasi

bagi institusi, di mana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai itu sendiri. Semangat kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan setiap pegawai, disebut demikian karena semangat kerja sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan dan kesenangan terhadap setiap pelaksanaan pekerjaannya. Dengan adanya suatu bentuk pemahaman terhadap pekerjaannya dengan membawa sedikit pengaruh terhadap tingkat kepuasan dan kesenangan pegawai terhadap tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya (Subiantoro, 2014).

2 Maret 2020 terkonfirmasi dua orang telah tertular penyakit koronavirus 2019 (COVID-19) dari seorang warga negara Jepang. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus sindrom pernapasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Pandemi COVID-19 di Indonesia merupakan bagian dari pandemi penyakit koronavirus 2019 yang sedang berlangsung di seluruh dunia. Pada tanggal 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi dengan DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah sebagai provinsi paling terpapar virus corona di Indonesia.

Untuk menangani pandemi tersebut pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan salah satunya yaitu Pemerintah memutuskan untuk memperpanjang pelaksanaan kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja di rumah (*work from home*) hingga 21 April 2020. Kebijakan ini sebagai respon perpanjangan status keadaan tertentu darurat bencana wabah penyakit virus corona di Indonesia

yang telah dikeluarkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB).

Perpanjangan masa *work from home* (WFH) bagi ASN ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PANRB No. 34 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Dengan adanya semangat kerja yang baik akan dicapai produktivitas yang tinggi pula sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan itu perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yang ditempuh dengan jalan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kepuasan, baik yang bersifat materil maupun nonmateril, Nitisemito (2002:433).

Tabel 1.1 : Daftar Ketidak Hadiran Tanpa Keterangan (Alpa) Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum Tahun 2016– 2021

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Alpha	%
2016	53	250	784	5,91%
2017	56	244	809	5,92%
2018	52	242	790	6,27%
2019	60	238	1038	7,26%
2020	62	220	903	6,62%
2021	64	248	1022	6,43%

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat persentase ketidak hadiran tanpa keterangan (Alpa) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 adalah berkisar antara 5,91 % sampai dengan 7,26 %. Daftar ketidak hadiran tanpa keterangan (alpa) terbesar terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 7,26 %. Dari hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan

kehadiran disebabkan oleh adanya situasi pandemi yang membuat adanya kebijakan *work from home*, dan untuk penjelasan lebih detail mengenai data kehadiran peneliti membutuhkan informasi saat wawancara terhadap subjek penelitian.

Tabel 1.2 : Tabel Laporan Berkala (Per 2 Minggu) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum Bulan Oktober– Desember Tahun 2021

Bulan	Jenis Laporan Berkala	Jumlah Laporan	Penyelesaian Laporan			
			Tepat Waktu	%	Terlambat	%
Oktober	Awal Bulan	9	3	33,33 %	6	66,67 %
	Akhir Bulan	9	6	66,67 %	3	33,33 %
November	Awal Bulan	9	4	44,44 %	5	55,56 %
	Akhir Bulan	9	5	55,56 %	4	44,44 %
Desember	Awal Bulan	9	3	33,33 %	6	66,67 %
	Akhir Bulan	9	4	44,44 %	5	55,56 %

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa keterlambatan penyerahan laporan pada bulan Oktober sampai dengan November berkisar antara 33,33% sampai dengan 66,67%. Presentase keterlambatan penyerahan laporan terjadi paling tinggi pada laporan awal bulan oktober dan desember yaitu sebesar 66,67%. Dan keterlambatan penyerahan laporan paling sedikit terjadi pada akhir bulan oktober yaitu sebesar 33,33%. Keterlambatan penyerahan laporan ini bisa terjadi disebabkan karena rendahnya semangat kerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah bagian umum.

Tabel 1.3: Gaji Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaen Mamuju Tengah Bagian Umum

NO	URAIAN KERJA	BESAR HONOR
1	Pengadministrasi SPPD	Rp 500.000
2	Penyusun Laporan Keuanagan	Rp 300.000 - 500.000
3	Pengelola Kepgawaaian/ Gaji dan TPP	Rp 300.000 - 500.000
4	Pengelola Kepgawaaian/ Gaji dan TPP	Rp 500.000
5	Teknisi Mesin	Rp 1.000.000
6	Teknisi Listrik	Rp 1.000.000
7	Penjaga Gudang	Rp 1.000.000
8	Pengelola Ruang Pola	Rp 300.000
9	Pengelola Pendopo Dan R. Rapat Pimpinan	Rp 400.000
10	Tehnisi Air	Rp 1.000.000
11	Operator Soundsistem	Rp 300.000 - 1.000.000
12	Teknisi Peralatan	Rp 1.000.000
13	Persuratan	Rp 300.000 - 400.000

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum 2021.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Contoh kompensasi yang di berikan oleh kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Bagian Umum yaitu berupa bonus lembur berupa uang, bonus THR berupa uang maupun sembako, dan tentu saja gaji. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

Dari hasil observasi dan pengamatan pada kantor sekretariat daerah Mamuju Tengah bagian umum di temukan

beberapa masalah yaitu mulai dari memiliki jam kerja yang berlebih dikarenakan tugas dan fungsinya, pegawai memiliki gaji dibawah dari UMP Mamuju Tengah yang berkisar Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif, pendekatan yang dilakukan adalah melalui kualitatif deskriptif. Maksudnya, data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo.

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah bagian umum yang beralamat di kecamatan Tobadak, kabupaten Mamuju tengah, provinsi Sulawesi Barat.

Fokus penelitian adalah objek atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Fokus dalam penelitian ini adalah tentang; 1) Indikator yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan semangat pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah bagian umum. 2) Kendala yang dihadapi dan solusi untuk mengatasinya, dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah bagian umum. 3) Efektivitas semangat kerja terhadap pekerjaan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah bagian umum.

## **Deskripsi Fokus**

1. Semangat kerja yang ada di kantor Sekretariat Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum merupakan penilaian maupun gambaran untuk perasaan pegawai tentang datang ke tempat kerja setiap hari yang bertujuan untuk memperbaiki maupun mempertahankan semangat kerja pegawai agar kualitas kerja mereka dapat berjalan dengan bagus. Variabel semangat kerja menggunakan analisis Presentase.
2. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap perusahaan, seta bagaimana kondisi lingkungan kerja di kantor Sekretariat Kabupaten Mamuju

Tengah Bagian Umum dapat memfasilitasi pegawai dan menambah kenyamanan pegawai pada saat bekerja. Indikator lingkungan kerja berupa;

Lingkungan fisik : tataletak ruangan, kebersihan, peralatan kantor, kenyamanan tempat kerja.

Lingkungan non fisik : keamanan kerja, hubungan kerja antar atasan dan bawahan, keakraban sesama pegawai, kondisi pekerjaan saat pandemi.

Lingkungan kerja pegawai dapat diukur melalui indikator - indikator antara lain :

- Kondisi lingkungan kerja pegawai pada saat pandemi.
  - Fasilitas kerja yang mendukung pegawai saat bekerja.
  - Rasa hormat dan saling menghargai sesama pegawai di kantor.
  - Kenyamanan dan keamanan pegawai saat bekerja.
  - Hubungan yang baik antar pimpinan dan bawahan.
3. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, serta apa saja dan bagaimana pegawai di kantor Sekretariat Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum menjalankan pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinan/atasan kantor. Indikator beban kerja berupa: melakukan tugas seberapa banyak, melakukan tugas dengan batas waktu, kemampuan dalam melakukan tugas. Beban kerja pegawai dapat diukur melalui indikator - indikator antara lain :
- Perasaan pegawai mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.
  - Waktu pegawai saat datang dan pulang kantor.
  - Pengerjaan tugas yang di berikan oleh pegawai.
  - Pekerjaan lain diluar dari tugas pegawai yang



dilakukan.

- Jam kerja tambahan (lembur) yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, serta apa saja kompensasi yang diterima oleh pegawai di kantor Sekretariat Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum. Indikator kompensasi berupa: gaji pokok, Penghasilan tidak tetap seperti Bonus, insentif, komisi. Kompensasi pegawai dapat diukur melalui indikator - indikator antara lain :
- Kepuasan pegawai mengenai gaji yang mereka dapatkan.
  - Pendapat pegawai mengenai gaji yang setara dengan beban kerja yang mereka lakukan.
  - Kompensasi yang di dapat saat melakukan tugas tambahan.
  - Bonus yang diberikan pimpinan kepada pegawai.
  - Perasaan giat bekerja dan meningkatnya semangat kerja saat menerima gaji.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang didapatkan di lokasi penelitian melalui dokumen-dokumen, observasi dan wawancara mendalam dengan pihak instansi maka peneliti dapat merumuskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan maupun penurunan semangat kerja pada pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Bagian Umum sebagai berikut :

### **1. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai sebuah kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap semangat kerja. Hasil dari penelitian ini

mengungkap kaitan antara kondisi lingkungan eksternal dengan semangat kerja responden. Dalam penelitian ini peneliti mengambil kondisi lingkungan kerja eksternal yang terjadi pada saat pandemi terjadi, seperti yang di ungkapkan oleh ibu Rosalinda sebagai narasumber:

“Jelas ada perbedaan (kualitas dan semangat kerja) karna apalagi contoh dibagian pelayanan seperti apa yang menjadi tupoksi saya yaitu ketika pandemi pasti otomatis tidak terlalu sering diadakannya kegiatan atau pertemuan di aula a dan aula b karena terhalang oleh pandemi yang tadi jadi kegiatan rapat itu hanya berlangsung sekali kali saja tidak sesering sewaktu sebelum adanya pandemi.”

Adapun tanggapan dari Sulistiyo sebagai narasumber:

“...Untuk semangat saya bekerja pada saat pandemi itu bisa dibilang cukup menurun di karenakan pada waktu itu saya juga memiliki kekhawatiran tertular *ya* walaupun kita tetap menerapkan aturan dari pemerintah untuk menjaga jarak dan lain-lain, lalu untuk teman-teman yang bekerja sebagian ada yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan masih tetap datang kekantor tepat waktu namun dengan kurangnya kegiatan dikarenakan pandemi jadi semangat kerja yang dimiliki teman-teman bisa dibilang tidak tersalurkan.”

Hal ini juga di perkuat dengan pernyataan kepala bagian umum bapak Asfan:

“*nah* di bagian umum ini *central* (pusat) layanan persuratan itu ada di kami sehingga pola-pola dimana kita memanfaatkan fasilitas dengan baik seperti misalnya, tidak lagi teman-teman dari opd atau daerah lain datang kesini untuk antri mengurus surat tapi kita memanfaatkan yang namanya fasilitas teknologi jadi walaupun dengan jarak yang jauh dirumah atau dimana tetap pelayanan persuratan dapat tetap berjalan...”

Dari penjelasan narasumber dapat dijelaskan bahwa dampak lingkungan kerja pada saat pandemi dapat merubah kualitas dan semangat kerja pegawai dan juga masih ada pegawai yang merasa khawatir untuk bekerja walaupun pada saat bekerja mereka telah dilengkapi oleh berbagai fasilitas.

## **2. Beban kerja**

Beban kerja dan kinerja merupakan salah satu faktor penting di dalam perusahaan yang harus diperhatikan secara seksama, maka kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi semangat kerja masing-masing pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Motivasi kerja individu terkadang menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Menurut Robbins (2003), kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dalam pekerjaan pegawai di kantor bagian umum dibutuhkan kedua kemampuan tersebut yaitu kemampuan intelektual bagi pegawai yang bekerja di Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli Dan Kepegawaian, dan juga di sub bagian keuangan, sedangkan di Sub Bagian Rumah Tangga Dan Perlengkapan tetap membutuhkan kemampuan intelektual namun kemampuan fisik lebih dibutuhkan karena mereka lebih sering bekerja dilapangan. Ketika meneliti, peneliti ingin mengetahui bagaimana beban kerja yang dimiliki oleh pegawai bagian umum dan bagaimana keterkaitannya dengan semangat kerja pegawai. Dari salah satu wawancara dengan bapak Asfan kepala bagian umum mengungkapkan jam kerja para pegawai bagian umum dan pernyataannya sebagai berikut:

“secara spesifik jam kerja juga itu di atur dalam permenpan RB (Reformasi Birokrasi) itu dimana jam masuknya itu jam 7.30(pagi) terus istirahat di jam 12 nanti masuk jam 2 terus (pulang) hari Senin sampai Kamis itu sampai jam 4(sore) kecuali hari Jum’at itu 4.30, *nah* permenpan ini juga menjadi acuan di bagian umum untuk jam kerja sehingga teman teman PTT mau tidak mau mengikuti jam kerja ini jam kerja ini kurang lebih memang 7 sampai 8 jam perhari dan kalau kita menanyakan bahwa apakah jam kerja itu cukup tentunya tidak cukup karna di bagian umum itu dengan padatnya kegiatan, melayani pimpinan, melayani rumahtangga itu tidak cukup tetapi kita juga tidak bisa memberikan lembur yang melanggar aturan karna kita punya apanamanya aturan yang dikeluarkan oleh menteri ketenaga kerjaan yang membatasi lembur lembur tenaga kera karna kalau terlalu berlampau terlalu lama lembur itu melanggar hak asasi kembali lagi kejam kerja bahwa di mamuju tengah itu menetapkan jam kerja berdasarkan permenpan tersebut jadi jam 7.30 masuk terus pulang jam 4”

Dari informasi yang dikumpulkan dengan cara wawancara peneliti mendapatkan informasi tentang pegawai yang bekerja diluar dari tupoksi mereka, seperti yang di katakan oleh narasumber ibu Rosalinda sebagai berikut:

“Diluar dari tupoksi pekerjaan iya pernah namun bukan menjadi *eh* inti dari pekerjaan saya jadi contoh kadang dikantor itu ada kegiatan pimpinan yang dadakan sehingga teman itu kadang menyiapkan beberapa fasilitas atau beberapa misal jamuan makanan atau kotak kue yang akan dibagikan ke peserta rapat, jadi kadang untuk semua staf itu walaupun tupoksi saya itu melayani peminjaman dan mengimput perjalanan perjalanan pimpinan seperti itu namun tetap kami bantu menyusun nyusun kotak kue atau melipat kotak kue atau lain sebagainya”

Dari beberapa kesaksian mengenai beban kerja para pegawai ditemukan bahwa ada pegawai yang bekerja diluar jam kerja dan tupoksi mereka dikarenakan jam kerja yang mereka miliki tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

### **3. Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi itu harus dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini sangat penting sebab jika kompensasi yang diberikan terlalu kecil atau tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka akan membuat pegawai merasa kecewa sehingga akan terjadi keluhan yang akibatnya akan membuat kinerja mereka menurun atau bahkan akan meninggalkan perusahaan. Berdasarkan observasi di lapangan dan wawancara yang peneliti telah lakukan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di perusahaan ini bermacam-macam antara lain sebagai berikut:

#### **1) Gaji**

Dengan status PTT para pegawai tentu memiliki gaji yang berbeda dari yang memiliki gaji berkisar Rp. 300.000 yang dibawah dari UMK Mamuju Tengah yang berkisar 2 juta lebih, hal tersebut di buktikan dengan pernyataan dari narasumber bapak Subagio yang menjabat sebagai Kabid anggaran di kantor sekretariat Mamuju Tengah:

“Untuk saat ini sangat di sayangkan memang upah yang kami berikan kepada para pegawai yang ada di lingkup sekretariat daerah khususnya serta lingkup kabupaten mamuju tengah pada umumnya belum sesuai dengan UMK...”

Dari pernyataan bapak Subagio sebagai Kabid anggaran di kantor sekretariat daerah Mamuju Tengah di buktikan bahwa memang para pegawai terutama pegawai yang berstatus PTT yang bekerja memiliki gaji di bawah dari UMK Mamuju Tengah dikarenakan beberapa faktor.

#### **2) Tunjangan Hari Raya (THR)**

Tunjangan ini diberikan setiap hari raya lebaran kepada masing masing pegawai, hal tersebut di buktikan dengan pernyataan yang diberikan oleh ibu Rosalinda sebagai PTT di bagian umum:

“...kemarin saat perayaan idul fitri jadi saya mendapat kompensasi tunjangan berupa THR semacam seperti itu baik itu dalam bulan suci ramadhan kami juga mendapat dari kantor semacam sembako dan lain lain sebagainya”

Dari pernyataan ibu Rosalinda para pegawai PTT mendapatkan kompensasi THR sama seperti pada pegawai pada umumnya walaupun dalam bentuk sembako.

### 3) Upah Lembur

Diberikan bila pegawai melakukan kerja lembur. Berdasarkan observasi para pegawai biasanya diberi upah lembur berkisar Rp 50.000 sampai Rp 100.000 berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan, upah lembur ini juga didukung dengan pernyataan salah satu pegawai yang bernama Sulistiyo yang bekerja di lapangan:

“Untuk lembur *ya* biasanya kami melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang memang pekerjaan itu harus selesai secepat mungkin, untuk kompensasinya sudah diberitahu saat di kantor apakah pekerjaan itu ada uang lemburnya atau tidak tapi kami biasanya yang kerja dilapangan tetap diberikan uang untuk konsumsi makan dan minum” Dari penjelasan dari bapak Sulistiyo sebagai PTT mereka di berikan informasi dari kantor apakah pekerjaan lembur tersebut mendapatkan upah atau tidak namun untuk uang konsumsi mereka tetap mendapatkannya pada saat melakukan pekerjaan lembur.

### 4) Cuti Kerja

Cuti kerja biasanya hanya diberikan oleh pegawai PNS sedangkan untuk para pegawai tidak tetap diberikan izin atau kebijakan dari

atasan pada saat pegawai tersebut memiliki kepentingan, dari observasi peneliti para pegawai akan diberikan kebijakan tersebut dengan alasan yang rasional contohnya sedang sakit, berkabung karena ada keluarga yang meninggal, hamil, dan alasan rasional lainnya yang dapat di terima oleh atasan kantor.

#### 5) Lingkungan kerja yang nyaman

Hal yang membuat pegawai nyaman adalah ruang kerja yang dilengkapi pendingin ruangan yang membuat mereka tidak gerah ketika bekerja serta koneksi jaringan yang lumayan lancar, membuat mereka bisa sedikit bersantai disela kesibukan bekerja. Hal ini diungkapkan dalam wawancara oleh ibu Rosalinda sebagai berikut:

“Untuk fasilitas saya sudah merasa aman dan nyaman pertama di ruangan itu sudah tersedianya wifi jadi sudah ac, kursi dan lain sebagainya sudah betul betul memadai dan nyaman untuk bekerja seperti itu”.

Dari pernyataan ibu Rosalinda beliau merasa nyaman saat bekerja di kantor karena fasilitas yang dibutuhkan dan kenyamanan ruangan telah terpenuhi.

#### 6) Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai dapat berpengaruh pada semangat kerja pegawai karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat di buktikan dari wawancara dari Sulistiyo

“Untuk hubungan saya dengan teman-teman dikantor terjalin cukup baik *ya*, untuk pengaruhnya tentu ada, *eh* dengan adanya hubungan yang harmonis dengan teman-teman pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat karena dilakukan bersama-sama”

Dari pernyataan bapak Sulistiyo hubungan antar para pegawai kantor lainnya terjalin cukup baik dan dari hubungan yang baik antar

pegawai tersebut berdampak dengan berjalannya kerjasama yang baik.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian pada kantor sekretariat daerah kabupaten mamuju tengah bagian umum maka dapat dikemukakan kesimpulan yaitu:

1. Lingkungan kerja terutama pada saat pandemi berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat dari pernyataan kekhawatiran pegawai pada saat akan bekerja di kantor walaupun dengan menerapkan aturan.
2. Beban kerja yang dilakukan oleh para pegawai dari jam 7:30 pagi sampai jam 4:00 sore bahkan masih bekerja diluar jam tersebut dikarenakan jam tersebut tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan berpengaruh negatif yang dapat menurunkan semangat kerja.
3. Kompensasi dalam jenis gaji yang dibawah dari UMK Kabupaten Mamuju Tengah dapat menurunkan semangat kerja pegawai sedangkan untuk kompensasi dalam jenis yang lain seperti THR, upah lembur, cuti kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan antar pegawai berpengaruh positif yang dapat meningkatkan kerja mereka.
4. Dari ketiga faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di kantor sekretariat Kabupaten Mamuju Tengah bagian umum peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa ketiga faktor tersebut dapat menurunkan semangat kerja pegawai namun dibawah dari ketiga faktor tersebut semangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai di bagian umum masih memiliki semangat kerja yang cukup.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M, Sylvana, A, Risnashari. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unik Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*. Vol. 2, No.1, Hal. 31-46.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnimar. Analisis Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum DPRD Provinsi Riau. 2010.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Carlaw, Deming & Friedman. 2003. *Managing & motivating contact center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gevity Institute, “*study of human resource management practices in small businesses*” (2005).
- Handoko, T.Hani (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Isyandi, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press, 2004.
- Nitisemito, Alex s. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002. Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. & John H.Jackson (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, Ashar S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia UI Press.
- Moekijat, Drs. *Manajemen Kepegawaian (Personal Management)*. Bandung :Alumni. 2002.
- Moekijat, Drs. *Pengembangan Organisasi*. Bandung : Alumni. 2000.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revised Ed )*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Nirahayu. Pengaruh Semangat Kerja Tehadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indri Plan 1 Di Pranap. 2006.
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor. Sastrohadiwiryo, S.B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan*.

- Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. 2006.
- Sugiyono.2016. MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1, 72-79.
- Syaifulloh. (2005). Pengertian Kompensasi dan Jenis/Macam Kompensasi Sdm-. Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur., Hidayat, Rahmat. 2014. Metode Penelitian : Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan. USU press.
- Robbins, Stephen P. Prilaku Organisasi. Jakarta : PT. Prenhalindo. 2002.
- Tarwaka. (2011). Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press
- Yenti, S. 2019. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan. Journal Of Education On Social Science. Vol.3,No. 2, Hal. 79-90.
- Zainudin, 2001. Manajemen Personalia. *Jakarta* : Ghalia Indonesia