

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Kegiatan kerja praktik yang dilaksanakan selama satu bulan di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung menghasilkan sejumlah capaian yang bermanfaat, baik bagi pihak instansi maupun bagi penulis sebagai peserta kerja praktik. Dalam pelaksanaan kerja praktik ini, penulis tidak hanya berperan sebagai pengamat, tetapi juga terlibat aktif dalam mendokumentasikan alur kerja, memetakan pola interaksi pegawai, serta mengidentifikasi tantangan-tantangan yang berpotensi menghambat produktivitas kerja. Melalui pendekatan tersebut, diperoleh hasil konkret yang dapat dirinci ke dalam beberapa aspek utama yang saling berkaitan.

1. Pemetaan Awal dan Diagnostik Budaya Kerja

Pertama, penulis berhasil menyusun pemetaan kondisi budaya kerja di lingkungan dinas berdasarkan observasi langsung terhadap perilaku kerja pegawai, kebiasaan komunikasi, pola koordinasi antarbidang, serta suasana kerja secara umum. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan untuk memperkuat nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme secara menyeluruh. Pemetaan ini menjadi langkah awal yang penting untuk menyusun strategi pembinaan budaya kerja yang lebih terarah dan terukur.

Tabel 4.1 Hasil Pemetaan Awal dan Diagnostik Budaya Kerja

No	Aspek Budaya Kerja	Kondisi Saat Ini	Temuan Permasalahan	Potensi Pengembangan
1	Struktur Komunikasi	Komunikasi masih bersifat top-down dan formal	Komunikasi dua arah dan partisipatif belum optimal	Meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi antar level jabatan
2	Kedisiplinan	Pegawai hadir sesuai jam kerja dan menjalankan tugas administratif	Pengawasan terhadap output kerja masih lemah	Penerapan reward and punishment serta sistem monitoring berbasis kinerja
3	Kerja Sama Tim	Kerja sama baik di beberapa bidang teknis	Masih terjadi silo antar bidang	Mendorong kolaborasi lintas bidang dan pembentukan tim lintas fungsi

4	Etos Pelayanan Publik	Pegawai menunjukkan niat melayani masyarakat	Responsivitas dan kecepatan layanan masih kurang	Pelatihan nilai-nilai pelayanan prima dan peningkatan integritas pelayanan
5	Pengambilan Keputusan	Dominan dari pimpinan, pegawai pelaksana kurang dilibatkan	Rendahnya rasa kepemilikan terhadap program	Meningkatkan partisipasi pegawai dalam forum musyawarah internal
6	Inovasi dan Inisiatif	Masih minim, pegawai cenderung menunggu perintah	Takut risiko dan tidak terbiasa berpikir kreatif	Pelatihan kreativitas dan sistem penghargaan untuk ide inovatif
7	Sikap terhadap Perubahan	Pegawai cenderung menjaga status quo	Adaptasi terhadap perubahan masih lambat	Sosialisasi perubahan dan pembinaan budaya adaptif
8	Nilai Profesionalisme	Ada pemahaman umum tentang tanggung jawab	Belum semua pegawai menunjukkan standar kinerja profesional	Pembuatan indikator kerja dan pelatihan etika kerja
9	Semangat Kerja	Pegawai menjalankan tugas dengan ritme standar	Kurangnya motivasi intrinsik dan penghargaan terhadap kinerja	Penanaman nilai meaning of work dan sistem insentif non-finansial
10	Kepemimpinan Internal	Pemimpin cukup aktif memantau, namun pendekatan masih administratif	Kurangnya pendekatan pembinaan dan coaching	Pengembangan gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan staf secara berkelanjutan

2. Identifikasi Faktor Motivasi Pegawai

Kedua, penulis juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi pegawai, baik dari aspek intrinsik seperti kepuasan kerja, makna pekerjaan, dan pengembangan diri, maupun dari aspek ekstrinsik seperti bentuk penghargaan, lingkungan kerja fisik, dan sistem komunikasi internal. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai membutuhkan stimulus motivasi yang lebih konsisten, terutama dalam bentuk pengakuan kinerja dan pemberian ruang partisipasi yang lebih luas dalam proses organisasi.

Tabel 4.2 Hasil Pemetaan Awal dan Diagnostik Budaya Kerja

Kategori	Faktor	Penjelasan Temuan	Dampak terhadap Motivasi Pegawai
Intrinsik	Kepuasan Kerja	Pegawai puas terhadap stabilitas pekerjaan dan rutinitas yang jelas.	Meningkatkan rasa aman, tetapi kurang memacu semangat berprestasi.
	Makna Pekerjaan	Pekerjaan dipandang sebagai kewajiban, bukan sebagai sarana aktualisasi diri.	Menurunkan semangat kerja jangka panjang dan rasa kepemilikan.
	Pengembangan Diri	Minim pelatihan atau pengembangan kompetensi dalam beberapa tahun terakhir.	Menghambat pertumbuhan pribadi dan motivasi untuk meningkatkan diri.
Ekstrinsik	Bentuk Penghargaan	Tidak ada sistem penghargaan berbasis kinerja atau kontribusi khusus.	Kurangnya insentif untuk meningkatkan kinerja dan inovasi.
	Lingkungan Kerja Fisik	Beberapa ruang kerja sempit dan kurang tertata, meskipun secara umum cukup layak.	Mengurangi kenyamanan dan produktivitas kerja di beberapa unit.
	Komunikasi Internal	Komunikasi vertikal kurang lancar dan antarbidang bersifat formal dan kaku.	Menghambat koordinasi dan menurunkan rasa keterlibatan pegawai.

3. Perancangan Program Pengembangan Budaya Kerja

Ketiga, penulis menyusun dan menyampaikan sebuah rancangan program pengembangan budaya kerja dan motivasi pegawai, yang disusun secara sistematis dan berdasarkan permasalahan yang ditemukan di lapangan. Rancangan ini berisi usulan kegiatan seperti pelatihan nilai budaya kerja, pembuatan sistem penghargaan berbasis kinerja, serta peningkatan komunikasi lintas bidang melalui forum internal berkala. Rancangan tersebut dikemas agar relevan dengan kebutuhan organisasi.

Tabel 4.3 Perancangan Program Pengembangan Budaya Kerja

Komponen Program	Deskripsi Kegiatan	Tujuan	Output yang Diharapkan
1. Sosialisasi Nilai Inti Organisasi	Menyusun dan menyosialisasikan nilai-nilai inti budaya kerja seperti integritas, kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab.	Membangun kesamaan pandangan dan orientasi kerja di antara pegawai.	Pegawai memahami dan menerapkan nilai budaya kerja dalam aktivitas harian.
2. Pelatihan dan Workshop Budaya Kerja	Mengadakan pelatihan internal tentang budaya organisasi, etika kerja, dan pelayanan publik.	Meningkatkan pemahaman dan komitmen terhadap budaya kerja positif.	Meningkatnya perilaku kerja positif di lingkungan kerja.
3. Forum Komunikasi Antarbidang	Menyelenggarakan forum koordinasi bulanan lintas bidang/unit kerja.	Memperkuat pola koordinasi dan komunikasi antarseksi.	Terbangunnya komunikasi kerja yang terbuka dan efektif.

4. Program Apresiasi Pegawai Teladan	Menetapkan sistem pemilihan dan pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja unggul.	Menumbuhkan motivasi dan budaya kompetitif yang sehat.	Peningkatan kinerja dan semangat pegawai untuk berprestasi.
5. Penataan Ulang Ruang Kerja	Menata ulang tata letak ruang agar lebih ergonomis dan mendukung kenyamanan kerja.	Meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.	Lingkungan kerja yang tertata dan mendukung suasana kerja positif.
6. Monitoring dan Evaluasi Budaya Kerja	Melakukan survei internal dan evaluasi berkala terhadap perubahan perilaku kerja dan budaya organisasi.	Mengukur efektivitas program dan memberikan dasar perbaikan.	Tersedianya data perkembangan budaya kerja untuk pengambilan keputusan.

4.2 Pembahasan

Upaya meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik, Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung menyadari pentingnya penguatan budaya kerja sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Budaya kerja yang sehat dan produktif tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh pegawai, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun motivasi serta semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai kondisi budaya kerja saat ini, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pegawai, serta penyusunan program pengembangan yang sistematis menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Pembahasan ini akan menguraikan hasil pemetaan awal dan diagnostik budaya kerja di lingkungan Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung yang dilakukan melalui observasi dan analisis perilaku kerja pegawai. Selanjutnya, diidentifikasi berbagai faktor motivasi yang memengaruhi kinerja pegawai baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Berdasarkan temuan tersebut, dirancang sebuah program pengembangan budaya kerja yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi antar pegawai, serta menumbuhkan motivasi dan produktivitas kerja yang berkelanjutan. Dengan pendekatan yang sistematis ini, diharapkan organisasi mampu mencapai peningkatan kinerja yang signifikan dan memberikan kontribusi optimal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Tahapan awal dalam penyusunan program pengembangan budaya kerja pada Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung dilakukan melalui proses pemetaan dan diagnostik budaya kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai kondisi budaya kerja yang saat ini berkembang di lingkungan organisasi. Melalui observasi langsung, wawancara, serta analisis pola perilaku kerja pegawai, komunikasi, koordinasi antar bidang, dan suasana kerja secara umum, ditemukan bahwa budaya kerja yang ada masih bersifat fungsional dan normatif.

Koordinasi antar bidang kerja masih cenderung dilakukan secara sektoral dengan pola komunikasi yang dominan vertikal, sehingga kurang mendukung terbentuknya sinergi lintas unit kerja. Interaksi antar pegawai yang terjadi lebih banyak bersifat administratif dan formal, belum mencerminkan iklim kerja yang inklusif dan partisipatif. Suasana kerja umumnya kondusif, tetapi belum mampu mendorong inovasi dan keterlibatan aktif pegawai dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Selain itu, nilai-nilai budaya organisasi seperti integritas, kolaborasi, dan inovasi belum dirumuskan dan disosialisasikan secara sistematis sehingga belum menjadi pedoman bersama dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, budaya kerja yang berkembang masih didasarkan pada kebiasaan dan norma informal yang belum sepenuhnya selaras dengan tujuan strategis organisasi. Kondisi ini menandakan perlunya intervensi terencana untuk membangun budaya kerja yang lebih terstruktur dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Motivasi kerja merupakan aspek krusial dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berdaya saing. Dalam konteks Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pegawai dilakukan dengan pendekatan holistik yang meliputi aspek intrinsik dan ekstrinsik. Dari sisi intrinsik, pegawai secara umum menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang moderat, terutama terkait

dengan kestabilan pekerjaan dan kejelasan tugas. Namun, aspek makna pekerjaan masih perlu diperkuat, karena sebagian pegawai memandang pekerjaan semata-mata sebagai rutinitas administratif tanpa adanya pemaknaan yang mendalam mengenai kontribusi kerja terhadap organisasi dan masyarakat. Selain itu, peluang untuk pengembangan diri melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi dirasakan masih terbatas, sehingga berdampak pada rendahnya dorongan inovasi dan pengembangan profesional.

Dari aspek ekstrinsik, sistem penghargaan yang diterapkan belum berbasis kinerja dan belum memberikan apresiasi yang memadai terhadap kontribusi pegawai. Lingkungan fisik tempat kerja secara umum memadai, namun beberapa fasilitas masih kurang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Selain itu, mekanisme komunikasi internal belum berjalan optimal, dengan komunikasi yang bersifat satu arah dan terbatasnya ruang dialog antarpegawai dan antara pegawai dengan pimpinan. Kondisi ini mengakibatkan adanya jarak psikologis yang dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan pegawai.

Dengan demikian, upaya peningkatan motivasi pegawai harus dilaksanakan secara menyeluruh, meliputi pembenahan aspek psikologis internal dan perbaikan sistem pendukung organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif, partisipatif, dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan hasil pemetaan dan identifikasi faktor motivasi pegawai, selanjutnya dilakukan perancangan program pengembangan budaya kerja yang bersifat komprehensif dan sistematis. Program ini bertujuan untuk membangun budaya kerja yang kuat, mendorong kolaborasi antarpegawai, serta meningkatkan motivasi dan kinerja secara berkelanjutan.

Program dimulai dengan perumusan dan sosialisasi nilai-nilai inti organisasi yang meliputi integritas, profesionalisme, kerja sama tim, dan inovasi. Nilai-nilai tersebut harus dijadikan pedoman bagi seluruh pegawai dalam

menjalankan tugas dan fungsi masing-masing agar tercipta keseragaman perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, diadakan pelatihan dan workshop yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai budaya kerja, etika, dan komunikasi efektif. Kegiatan ini dirancang untuk mengubah pola pikir dan perilaku kerja agar lebih terbuka, partisipatif, dan berorientasi pada solusi. Untuk memperkuat koordinasi dan komunikasi antarbidang, diselenggarakan forum rutin yang menjadi ruang dialog dan kolaborasi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kerja. Forum ini juga berfungsi sebagai wadah bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi dan ide demi peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu, diterapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan kontribusi terbaik. Sistem ini bertujuan untuk memotivasi pegawai agar terus meningkatkan prestasi dan berinovasi dalam pelaksanaan tugasnya. Perbaikan lingkungan kerja fisik juga menjadi bagian penting dalam program ini dengan melakukan penataan ulang ruang kerja agar lebih ergonomis dan nyaman sehingga mendukung produktivitas pegawai. Dengan pelaksanaan program ini, diharapkan Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung mampu mengembangkan budaya kerja yang sehat, adaptif, dan produktif sehingga mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara optimal.