

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare**

**Anastasia D'ornay<sup>✉1</sup>, Ulfa Natsir**

<sup>1,2</sup> Manajemen, Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada, Indonesia

### **Abstract**

This research aims to determine the influence of the work environment on employee performance at the Parepare City Environmental Service Office. The method used in this research is a survey using a questionnaire as a data collection instrument. The sample for this research is employees who work at the Parepare City Environmental Service.

Data analysis was carried out through the stages of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The findings of this research will provide an in-depth picture of employee experiences in different work environments, as well as their impact on employee performance. This right is expected to provide qualitative and contextual insight in explaining the relationship between the work environment and employee performance at the Parepare City Environmental Service.

It is hoped that the results of this research can provide practical recommendations to the management of the Environmental Service in designing more effective strategies for creating a work environment that motivates employees and improves employee performance. Apart from that, it is also hoped that this research can provide theoretical contributions to the field of study of human resource management and organizational performance.

**Keywords:** *Work environment and employee performance*

Copyright (c) 2024 Anastasia D'ornay

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [anastasia.dornay@gmail.com](mailto:anastasia.dornay@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare sendiri merupakan lembaga/SKPD yang baru terbentuk di pertengahan perjalanan pelaksanaan RPJMD Kota Parepare Tahun 2013 - 2018 (merupakan penggabungan dari Badan Lingkungan Hidup, Dinas Kebersihan dan Bidang Kehutanan jika berdasarkan PP Nomor 41 Tahun 2007). Pembentukan Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare yang menangani 2 (dua) urusan pemerintahan, yaitu urusan lingkungan hidup dan urusan kehutanan dilakukan sebagai bentuk penerapan kelembagaan baru berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Akan tetapi, oleh karena urusan kehutanan sebahagian besar kewenangannya diambil alih oleh pemerintah provinsi sehingga untuk urusan kehutanan yang

ditangani Kota Parepare hanya terkait dengan pengelolaan kebun raya (Kebun Raya Jompie). Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare menggunakan analisis SWOT dalam merumuskan target kinerja dari program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Karena itu, target yang akan dicapai sudah optimal berdasarkan potensi dan peluang yang mungkin terjadi serta kelemahan dan hambatan yang mungkin akan dihadapi. Adapun untuk meningkatkan capaiannya, maka dilakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan secara berkala. Dinas Lingkungan Hidup akan menyampaikan dan mengkomunikasikan hasil evaluasi kerja kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

## **METODOLOGI**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan membangun strategi yang berguna untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian (Moleong, 2014). Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*.

Pendekatan *Cross Sectional* adalah suatu penelitian non-eksperimental untuk mempelajari dinamika kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat yang bersama (Notoadmodjo, 2010).

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian kuantitatif, terdiri atas variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja.

### **Lokasi dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup yang bertempat di Jalan Jenderal Ahmad Yani, Km.6, Lapadde, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober.

## Pengelolaan Data

Menurut Notoatmodjo (2012), Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program *Sistem Pengolahan Data Komputer*. Adapun langkah-langkah pengolahan data dilakukan sebagai berikut :

### 1. Editing

Merupakan upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. Editing dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul. Peneliti akan memeriksa kebenaran dan kelengkapan data berupa kuesioner kecemasan dan dikumpulkan oleh responden.

### 2. Coding

Peneliti memberikan kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori. Pemberian kode ini sangat penting apabila pengelolaan dan analisa data menggunakan komputer.

### 3. Scoring

Hasil kuesioner pada penelitian berasal dari pertanyaan positif dan negatif dilakukan scoring. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk memasukkan data penilaian ke program *SPSS for Windows*.

### 4. Data Entry

Peneliti memasukkan data yang telah dikumpulkan kedalam tabel atau database komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana. Data atau jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk kode numerik dimasukkan kedalam program *SPSS for windows*.

### 5. Tabulating

Data yang diubah menjadi "kode" kemudian disusun dan dikelompokkan ke dalam tabel-tabel oleh peneliti. Proses tabulasi dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel distribusi frekuensi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup tentang lingkungan kerja dengan menggunakan sembilan indikator yaitu suasana kerja, hubungan antar karyawan, fasilitas kerja, kejelasan deskripsi pekerjaan, ketersediaan alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan, kelengkapan alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan, terjaminnya kualitas alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan, kenyamanan tempat kerja, jaminan keamanan dalam bekerja. Dapat diketahui dari 72 responden karyawan yang memiliki persepsi lingkungan kerja dengan kategori kurang sebanyak 26 responden (36,1%), dan lingkungan kerja dengan kategori cukup sebanyak 35 responden (48,6%), serta lingkungan kerja dengan kategori baik sebanyak 11 responden (15,3%).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. (Nitisemo dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013).

Menurut peneliti, lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun mayoritas termasuk dalam kategori cukup, namun masih terdapat lingkungan kerja dalam ketegori kurang. Untuk mendukung tercapainya lingkungan kerja yang baik karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun menyediakan lingkungan kerja secara nyaman yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

### **Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup**

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2013). Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut peneliti kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dengan nilai cukup, namun masih terdapat nilai kurang. Untuk mendukung tercapainya kinerja yang baik Dinas Lingkungan Hidup perlu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, manajemen waktu karyawan supaya dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya serta memperhatikan kehadiran masuk dan pulang kerja pada jam yang telah ditentukan. Kemudian meningkatkan kemampuan kerjasama karena pada umumnya seseorang yang memiliki tingkat berdiskusi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada hasil akhir serta kualitas pekerjaannya. Sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dapat diketahuibahwa dari 72 responden yang mempunyai lingkungan kerja kurang dengan kinerja kurang sebanyak 13 orang dengan presentase 50,0%. Karyawan yang mempunyai lingkungan kerja kurang dengan kinerja karyawan cukup sebanyak 9 orang dengan presentase 34,6%. Karyawan yang mempunyai lingkungan kerja kurang dengan kinerja karyawan baik sebanyak 4 orang dengan presentase 15,4%. Selain itu terdapat karyawan yang mempunyai lingkungan kerja cukup dengan kinerja karyawan kurang sebanyak 3 orang dengan presentase 8,6%. Karyawan yang mempunyai lingkungan kerja cukup dengan kinerja karyawan cukup sebanyak 24 orang dengan presentase 68,6%. Karyawan yang mempunyai lingkungan cukup dengan kinerja karyawan baik sebanyak 8 orang dengan presentase

22,9%. Sedangkan karyawan yang mempunyai lingkungan kerja baik dengan kinerja karyawan kurang sebanyak 7 orang dengan presentase 63,6%. Karyawan yang mempunyai lingkungan kerja baik dengan kinerja karyawan cukup sebanyak 2 orang dengan presentase 18,2%. Karyawan yang mempunyai kinerja baik dengan kinerja karyawan baik sebanyak 2 orang dengan presentase 18,2%.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. (Nitisemo dalam Nuraini, 2013).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah instansi, termasuk di kantor dinas lingkungan hidup kota Parepare. Berikut adalah kesimpulan dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor dinas lingkungan hidup kota Parepare:

1. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor dinas lingkungan hidup kota Parepare. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan ditingkatkan kualitas lingkungan kerja di kantor tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **Referensi :**

- Ahmad, Rodi. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke:18*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Raskadarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.