

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan D. I. Yogyakarta

Wilis Fahlefi¹, Suliantoro², Dedy Fatchurohim³

¹²³Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta, Indonesia

Alamat Email:

wilisfahlefi@amayogyakarta.ac.id¹, suliantoro@amayogyakarta.ac.id², dedyfatchurohim@gmail.com³

Sitasi Artikel:

Fahlefi, W., Suliantoro, S., & Fatchurohim, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan D. I. Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Keuangan dan Akuntansi Bisnis*, 1(3), 186-194.

Abstract: *This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance at the Secretariat of the Environment and Forestry Service of D. I. Yogyakarta. The sample used in this study was to use the total sampling method or all employees at the Secretariat of the D. I. Yogyakarta Environment and Forestry Service with a population of 35 employees. The data collection technique is to distribute questionnaires. Data analysis using simple linear regression, based on the results of the study, the conclusion is that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Secretariat of the Environment and Forestry Service, D. I. Yogyakarta.*

Keywords: *Work Environment, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan metode total sampling atau seluruh pegawai pada Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta dengan jumlah populasi 35 pegawai. Teknik pengumpulan data ialah dengan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, setiap instansi akan dituntut untuk dapat memiliki manajemen yang baik. Memiliki manajemen yang stabil akan meningkatkan keefektifitasan instansi, sehingga dapat bersaing dengan instansi-instansi lainnya. Untuk meningkatkan efektivitas instansi terdapat banyak faktor. Diantaranya ialah manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen atau dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang khusus dalam mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang efektif. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan instansi.

Manusia memiliki peran aktif dan dominan pada setiap kegiatan instansi, karena manusia dapat menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki instansi tidak ada manfaatnya bagi instansi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Salah satu cara untuk mewujudkan manajemen pegawai yang baik ialah dengan lingkungan kerja yang baik. Seperti persepsi penilaian dari pegawai tentang lingkungan kerja, tentunya setiap pegawai akan memiliki penilaian tersendiri atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang diperlihatkan oleh pegawai itu baik maka juga akan

berpengaruh baik dalam kinerja, karena merasa nyaman dan termotivasi untuk peningkatan kinerja yang baik, namun apabila yang diperlihatkan itu tidak baik maka akan mengalami penurunan dalam kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik yakni segala sesuatu berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai, baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yakni segala sesuatu yang terjadi memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

Terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan adalah salah satu wujud nyata instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi s suatu instansi. Kinerja termasuk hal yang sangat penting dalam sebuah manajemen, baik dalam instansi kecil maupun besar. Pencapaian yang dihasilkan pegawai merupakan bentuk pertanggung jawaban terhadap instansi dan publik. Para pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D.I. Yogyakarta yaitu mampu memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik seperti yang sudah diterapkan pada instansi dalam melaksanakan tugas



yang telah diembankan.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta merupakan instansi yang akan terus berkembang dari segala aspek. Dengan hal ini berkaitan dengan dampak pada tuntutan perkembangan kompetensi pegawai sesuai dengan masing-masing jabatan yang diemban. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta adalah perangkat daerah unsur pelaksana urusan pemerintah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D.I.Yogyakarta meliputi Kepala Dinas, Jabatan Fungsional (PLH, PEDAL, POLHUT, PK, PEH), Sekertaris (Sub Bagian Umum, Keuangan, Program), Bidang Penataan Pengkajian dan Pengembangan Kapasitas Lingkungan Hidup, Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup, Bidang Pranologi dan Produksi Kehutanan, Bidang Rehabilitasi dan Konservasi Alam, UPT (Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan, Balai Perbenihan Kehutanan, Balai Taman Hutan Raya Bunder, Balai Laboratorium Lingkungan, Balai Pengelola sampah.

Peneliti tertarik untuk memulai penelitian di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta pada bagian Sekretariat yang meliputi sekretaris, Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan, dan Sub Bagian Program, karena termasuk salah satu kantor yang sangat peduli dan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengamati terdapat beberapa hal yang masih perlu terus di perhatikan lebih teliti. Seperti AC pendingin ruangan yang sering kali bermasalah sehingga menimbulkan penurunan konsentrasi pegawai dikarenakan suhu ruang yang panas, ataupun

penataan ruang yang kurang tepat sehingga di rasa sempit juga berantakan, dan hal-hal lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan instansi. Tujuan dari instansi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta itu sendiri ialah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dengan itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat dinas lingkungan hidup dan kehutanan D. I. Yogyakarta.

2. Tinjauan Teoritis

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk dalam salah satu komponen yang sangat penting dalam penyelesaian tugas pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan penuh perkembangan. Lingkungan kerja yang kurang baik atau buruk dapat menurunkan hasil kinerja pegawai. Tidak selalu lingkungan yang baik oleh pendapat satu pegawai akan menjadi lingkungan yang baik juga oleh pendapat pegawai lain, karena lingkungan yang baik dan tidak baik merupakan persepsi masing-masing dari pegawai.

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang sedang dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat



perlengkapan kerja. Meskipun lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan, beberapa instansi masih kurang memperhatikan hal tersebut dan masih dalam tahap perkembangan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pegawai menyelesaikan tugasnya.

Dapat dikategorikan lingkungan yang baik yaitu dengan bagaimana pegawai merasa lingkungan kerja mereka sehat, aman, nyaman, dan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun (REKSOHADIPROJO, 2017) . Lingkungan kerja yang mencukupi dan menyenangkan, pegawai akan merasa nyaman dan sungguh dalam melakukan pekerjaan sehingga dihasilkan kerja yang optimal. Kurang baiknya adalah dimana lingkungan kerja kurang memadai aktivitas pegawai, akan mengakibatkan penurunan dalam kinerja mereka.

Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik yakni segala sesuatu berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai, baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik yakni segala sesuatu yang terjadi memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, maupun dengan bawahan.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua

yang ada disekitar pegawai atau pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmiyanti (2011) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam instansi di sekitar tempat kerja seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain (Suratman Hadi, 2019). Lingkungan kerja fisik juga termasuk salah satu unsur yang harus digunakan instansi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis dan keamanan.

Beberapa pendapat diatas yang sudah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup kebersihan, warna, sirkulasi udara, dan keamanan. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, dan keamanan.

b) Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011) . Sedangkan menurut Suratman Hadi (2019) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan yang sama di instansi.



Keadaan yang dapat diwujudkan oleh instansi terkait lingkungan kerja non fisik ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pegawai melalui hubungan-hubungan sesama pegawai maupun dengan atasan dan bawahan.

Dapat disimpulkan dari beberapa penjelasan diatas yaitu lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penjelasan mengenai unsur-unsur dari lingkungan kerja non fisik:

1) Hubungan Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan dapat terjalin dikarenakan pemberian tugas-tugas untuk dikerjakan oleh bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan dan bawahan dapat meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan instansi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan kebijakan. Dengan itu hubungan atasan dengan bawahan harus terjaga untuk terjalin dengan baik dan saling menghargai satu sama lain agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dan dapat memotivasi pegawai untuk peningkatan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat membuat kedua belah pihak antara atasan dengan bawahan saling meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

2) Hubungan Antar Pegawai (memiliki status jabatan yang sama)

Hubungan antar pegawai dalam lingkungan kerja adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah instansi karena keterkaitan dengan terwujudnya peningkatan kinerja, kondisi

lingkungan, dan hubungan antar pegawai untuk menghasilkan kerja yang baik. Hubungan antar pegawai adalah hubungan kesamping Antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda (Suratman Hadi, 2019). Terjalannya hubungan yang baik dalam sebuah instansi atau organisasi akan menciptakan lingkungan yang baik karena merupakan sarana untuk perkembangan dan semangat kerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu menciptakan lingkungan yang baik dengan menjalin hubungan atau interaksi kepada atasan, bawahan maupun sesama antar pegawai yang baik pula, agar terciptanya suasana yang menyenangkan bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diemban

2.2 Kinerja

Kinerja merupakan komponen terpenting dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuangan dan tidak mengutamakan keuntungan yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan satu periode tertentu Dilakukannya evaluasi kerja karena memiliki tujuan agar terjaminnya pencapaian sasaran dan tujuan instansi, juga untuk mengetahui posisi instansi dan tingkat pencapaian sasaran instansi, terutama untuk



mengetahui jika terjadi keterlambatan atau penyimpangan agar dapat langsung diperbaiki, sehingga sasaran dan tujuan instansi dapat tercapai. Hasil dari evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

Menurut Bintoro (2017) penilaian kinerja adalah proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Diterapkannya penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak instansi. Kinerja memiliki sebuah metode pengukuran, seperti pengukuran dengan dengan metode statistic, khususnya tentang mutu suatu produksi. Pada pengukuran kinerja terdapat standar yang perlu dirumuskan agar dapat dijadikan indikator perbandingan apa yang diharapkan dengan apa yang telah dihasilkan, kaitannya dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.

2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman membuat tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman termasuk dalam hal terpenting pada suatu instansi kaitannya dengan hasil dari kinerja para pegawai yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi tersebut.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua perbedaan, ialah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dengan dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para pegawai, juga akan menciptakan

keberhasilan bagi pihak instansi. Banyak penelitian yang sudah Lestari dan Harmon, (2017); Aslia, A. (2019); Kusumastuti, et al. (2019); dan Junaidi, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan pengaruh penting dalam kinerja.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS. Versi 25.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta yang berjumlah 35 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Berdasarkan pada pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui dari 44 item pernyataan yang diberikan kepada responden, dimana setiap item pernyataan dari masing-masing indikator, terdapat 28 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,361, sehingga dapat dikatakan valid. Sedangkan 16 item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga dari item yang tidak valid tidak digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6.



Pengujian korelasi product moment ialah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel dan seberapa besar derajat hubungan antar variabel tersebut. Berikut penjelasan mengenai uji korelasi product moment:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Product Moment			
X dan Y	0,478	0,004	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui jika data lingkungan kerja (Variabel X) terhadap kinerja pegawai (Variabel Y) memiliki nilai signifikansi 0,04. Dengan hasil tersebut sesuai dengan penjelasan diatas yang mengatakan jika nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel tersebut. Dalam hal ini, nilai signifikansi sebesar 0,04 berarti $0,04 < 0,05$, sehingga kedua variabel dinyatakan terdapat korelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien	thitung	Sig	Keterangan
Regresi				
Konstanta	20,749	3,359	0,002	
Lingkungan Kerja	0,357	3,128	0,004	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan pada tabel 2 hasil perbandingan antara nilai thitung dan nilai ttabel diperoleh hasil thitung 3,128 lebih besar dari ttabel 1,692 maka, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif atau signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of the
1	.478a	.229	.205
			3.698

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai R square (R²) sebesar 0,229, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY ialah sebesar 22,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 77,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat dinas lingkungan hidup dan kehutanan D. I. Yogyakarta, artinya Pegawai sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Penelitian ini juga sejalan penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari dan Harmon, (2017); Aslia, A. (2019); Kusumastuti, et al. (2019); Junaidi, (2021); serta penelitiannya Suryadi dan Yusuf, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan pengaruh penting dalam kinerja.

Maka dari itu, organisasi harus mampu menerka bagaimana cara agar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh organisasi. Bila organisasi gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja pegawai, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Chandrasekar dalam Kusumastuti, et al (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya peralatan pelindung diri mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit



akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Sesuai dengan pernyataan Wibowo (2017), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta, dengan nilai hubungan yang dihasilkan sebesar 22,9%.

6. Keterbatasan Dan Saran

Keterbatasan pada penelitian ini variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 2 variabel, mengingat dari hasil hubungan yang diberikan bisa dikatakan rendah yaitu sebesar 22,9%. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel, karena masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

7. Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada peneliti sebelumnya yang menginspirasi dan pihak-pihak khususnya AMA Yogyakarta dan STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta yang secara langsung maupun tidak langsung telah berkontribusi dalam membangun artikel ini.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Indikator*. Riau: Zana Publishing.
- Aslia, A. F., (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

Amanah Finance. *Jurnal ilmu manajemen profitability*, 3(1), 66-90.

- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan {studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Malang. *Parameter*, 4(2).
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* 3(1), 43-53.
- Lestari, L. & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94-103.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Reksohadiprojo, S. (2017). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Cetakan ke-3. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian., S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suryadi, I. & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima



194 **Fahlefi, W., Suliantoro, S., & Fatchurohim, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan D. I. Yogyakarta.**

Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2),
223-229.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta:
PT. RajaGrafindo Persada.



Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

