

ANALYSIS OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF INDUSTRY AND TRADE DEPARTMENT OF PASURUAN DISTRICT

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN PASURUAN

Aris Mindarwanto^{1)*}, Sutikto²⁾, Kurniawan Adi Prayitno³⁾, Nanang Kosim⁴⁾, Fariz⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya, Indonesia

¹mohakil4@gmail.com

²sutikcitos@gmail.com

³kurniawanadiprayitno26@gmail.com

⁴sinyosinyo774@gmail.com

⁵fariz@stieyapan.ac.id

(*) Corresponding Author

mohakil4@gmail.com

How to Cite: Aris. (2023). Analisis lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten pasuruan. doi: 10.36526/js.v3i2.

Abstract

Received : 14-03-2023

Revised : 30-06-2023

Accepted: 20-07-2023

Keywords:

Employee Performance,

Job Satisfaction,

Work Environment

The purpose of this study was to examine the influence of the work environment and job satisfaction on the performance of employees in the Department of Industry and Trade of Pasuruan Regency. The analysis tools used to describe the work environment and job satisfaction in relation to performance utilized SPSS. Additionally, multiple regression analysis was employed to analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of educational staff. The results of the partial hypothesis testing (t-test) for both independent variables, the work environment, and job satisfaction, showed a significant partial influence on the dependent variable, the performance of employees in the Department of Industry and Trade of Pasuruan Regency. Based on the data analysis and discussion, it can be concluded that the research on the work environment and job satisfaction's impact on the performance of employees in the Department of Industry and Trade of Pasuruan Regency has shown that the simultaneous (F-test) testing of the independent variables, the work environment, and job satisfaction, has a significant combined influence on the dependent variable, the employee's performance. Furthermore, the research results revealed that the regression coefficient value for job satisfaction was higher compared to the coefficient value for the work environment. This finding indicates that job satisfaction is the dominant factor influencing employee performance in the Department of Industry and Trade of Pasuruan Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang qualified maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Fariz, 2022). Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Untuk mencapai kesuksesan dapat

diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja Pegawai. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para Pegawai (Sedarmayanti, 2018).

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Sudarmanto, 2009). Diharapkan dengan semakin banyak Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Winarsih & Fariz, 2021). Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan Pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal (Winarsih & Fariz, 2022). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari level top, middle maupun pegawai pelaksana. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Hasibuan, 2014).

Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat Pegawai merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan yang memberikan kesempatan Pegawai untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan Pegawai mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang tertuang dalam bentuk program-program dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pegawai dapat menunjukkan produktivitas kerja yang baik dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sehingga menimbulkan rasa kepuasan bagi para pegawai.

Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Pasuruan merupakan Dinas yang berada di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Pasuruan dimana dinas gabungan dari instansi sebelumnya yaitu Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Perindustrian, Perdagangan, Usaha Mikro Kecil dan Menengah sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Pemerintah Daerah. Penyusunan perencanaan bidang usaha mikro, kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan; perumusan kebijakan teknis bidang koperasi, pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan Dan juga mempunyai misi Pemerataan pembangunan melalui pengembangan sarana dan prasarana penunjang perekonomian daerah dengan revitalisasi pasar rakyat.

Berdasarkan observasi lapangan serta wawancara dengan beberapa orang pegawai yang dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Pasuruan adanya beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja para pegawai yang tentu saja disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai yang menurun. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja para pegawainya, serta pemberian kompensasi yang yang maksimal. Apabila pegawai dapat menunjukkan produktivitas kerja yang baik dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sehingga menimbulkan rasa kepuasan bagi para pegawai.

Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Pasuruan merupakan Dinas yang berada di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Pasuruan dimana dinas gabungan dari instansi sebelumnya yaitu Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di

bidang Perindustrian, Perdagangan, Usaha Mikro Kecil dan Menengah sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Pemerintah Daerah. Penyusunan perencanaan bidang usaha mikro, kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan; perumusan kebijakan teknis bidang koperasi, pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan. Dan juga mempunyai misi Pemerataan pembangunan melalui pengembangan sarana dan prasarana penunjang perekonomian daerah dengan revitalisasi pasar rakyat.

Berdasarkan observasi lapangan serta wawancara dengan beberapa orang pegawai yang dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Pasuruan adanya beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja para pegawai yang tentu saja disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai yang menurun. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja para pegawainya, serta pemberian kompensasi yang diberikan kantor tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing para pegawai yang mengakibatkan lambannya dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya kreativitas, pekerjaan sering salah, tingkat disiplin kerja yang relatif kurang, kurang dapat menggunakan waktu untuk pekerjaan yang positif, pegawai sering berbincang-bincang diluar pekerjaan dalam waktu yang lama, Kurangnya dukungan dari rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk maju, kurangnya kekompakan dalam bekerja dan yang lebih penting adalah masalah kompensasi bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja. Berkaitan dengan permasalahan ini, maka pimpinan harus melaksanakan prinsip dasar manajemen yang baik, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

Selain kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu instansi. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja non fisik. Suatu instansi, dalam melakukan kegiatannya, selain memperhatikan faktor-faktor internal juga wajib memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan yang ada sering kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi dari pegawai dalam memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan yang nyaman, keamanan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan peneliti mendapatkan beberapa indikasi terkait lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Pertama terkait dengan lingkungan kerja yang meliputi kebersihan tempat kerja yang meliputi tidak adanya kotoran, sampah maupun debu yang mengganggu di sekitar tempat kerja Pegawai, pencahayaan atau cahaya lampu penerangan maupun cahaya matahari dapat masuk secara langsung sehingga udara yang didalam dapat bertukar dengan bebas dengan udara yang diluar dan minimnya suara yang keras yang berasal dari jalan raya, aktivitas kerja lain, pasar dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang akan membuat Pegawai tenang dalam bekerja serta Pegawai lebih fokus dan tidak terganggu, karena semakin nyaman Pegawai dalam bekerja maka Pegawai dapat kerja dengan maksimal semangat dalam bekerja akan bertambah. Begitupula sebaliknya jika tempat kerja kurang nyaman bagi Pegawai maka Pegawai akan malas dan tidak betah berkerja yang akan berakibat pada kinerja Pegawai tersebut. Kedua mengenai karakteristik individu terdapat beberapa indikasi yang diperoleh Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Setiap Pegawai mempunyai latar pendidikan yang berbeda – beda sehingga menimbulkan kemampuan yang dimiliki oleh masing – masing . Kemampuan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga dapat diaplikasikan ketika melakukan suatu pekerjaan-pekerjaan yang didasari kemampuan akan menghasilkan.

Menurut Sedarmayati (Sedarmayanti, 2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan atau kelompok.

Lingkungan yang menyenangkan bagi Pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja dengan bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi Pegawai, sehingga

kinerja Pegawai dapat meningkat. Muhamad, Adolfin, dan Lumintang (Muhammad et al., 2016) dan Jayaweera (Jayaweera, 2015) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Misalnya : Pegawai yang berkerja dalam ruangan yang nyaman memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerja sama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka dia akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya maksimal.

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2015) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi pegawai sehingga pencapaian kinerjanya semakin maksimal., namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendri Rosa (Rosa, 2015) menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai dan persepsi yang ada dalam dirinya. Menurut Tjihno Windryanto (Windryanto, 2012) Kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa ada beban sehingga berdampak pada kinerjanya yang akan meningkat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tobing (Tobing, 2009) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau obyek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 85 orang. Pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan metode representatif. Metode representatif merupakan pengambilan sample berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :1)Observasi, adalah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan .2)Wawancara, dilakukan kepada pihak-pihak yang terkait sehubungan dengan masalah yang diteliti, dalam hal ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan .3)Kuisisioner, adalah penyebaran angket dilakukan dan diberikan kepada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah di bidang Perindustrian dan Perdagangan.

Gambaran umum responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	14	31,8%
Perempuan	30	68,2%
Jumlah	44	100%

Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan mayoritas adalah perempuan berjumlah 30 orang (68.2%), sedangkan untuk jenis laki-laki berjumlah 14 orang (31.8%).

Tabel 2. Umur responden

Umur	Jumlah	Prosentase
Umur 19-29	25	56,8%
Umur 30-39	10	22,7%
Umur 40-49	8	18,1%
Umur 50-59	1	2,4%
Jumlah	44	100%

Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang berumur 19 samapi dengan 29 tahun berjumlah 25 orang (56.8%), sedangkan yang berumur 30 sampai dengan 39 tahun berjumlah 10 orang (22.7%), berumur 40 sampai dengan 49 tahun berjumlah 8 orang (18.1%), berumur 50 tahun sampai dengan 59 tahun berjumlah 1 orang (2.4%).

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SD	14	31,8%
SMP	16	36,4%
SMA	5	11,4%
SMK	9	20,4%
Jumlah	44	100%

Tingkat pendidikan Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang berpendidikan SD berjumlah 14 orang (31.8%), yang berpendidikan SMP berjumlah 16 orang (36.4%), yang berpendidikan SMA berjumlah 5 orang (11.4%), dan yang berpendidikan SMK berjumlah 9 orang (20.4%).

Tabel 4. Masa kerja Responden

Lama kerja	Jumlah	Prosentase
< 1 tahun	9	20.4%
1-5 tahun	16	36.3%

6-10	3	6.8%
11-15	6	13.7%
16 -20	10	22.8%
Jumlah	44	100%

Masa kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang kurang dari 1 tahun berjumlah 9 orang (20.4%), masa kerja selama 1 sampai dengan 5 tahun berjumlah 16 orang (36.3%), masa kerja selama 6 sampai 10 tahun berjumlah 3 orang (6.8%), masa kerja selama 11 sampai 15 tahun berjumlah 6 orang (13.7%), masa kerja selama 16 tahun ke atas berjumlah 10 orang (22.8%).

Pengujian hipotesis satu dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Dalam hipotesis ini akan diuji dengan Uji t dihasilkan dari model regresi linear berganda di tunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,458	5,160		,089	,930
X1	,234	,102	,248	2,290	,027
X2	,696	,115	,656	6,063	,000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) variabel Lingkungan kerja dengan t hitung (2.290) dengan signifikansi (sig t) sebesar 0.027. nilai sig t tersebut lebih kecil dari alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5%. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), variabel kepuasan kerja (X2) dengan t hitung (6.063) dengan signifikansi (sig t) sebesar 0.00. nilai sig t tersebut lebih kecil dari pada alpha (α) sebesar 5%. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y).

Pengujian hipotesa dua dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Dalam pengujian hipotesis dua ini akan diuji dengan uji F yang dihasilkan dari model regresi linier berganda, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	313,064	2	156,532	22,771	,000a

Residual	281,845	41	6,874		
Total	594,909	43			

Predictors: (Constant), X2, X1

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 22.771 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian hipotesis tiga dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manakah diantara variabel lingkungan kerja(X1) dan kepuasan kerja (X2) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda terlihat pada tabel 4.12, diperoleh nilai Standardized Coeffisients β_1 (X1) sebesar 0.248 Standardized Coeffisients β_2 sebesar 0.656. hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan . Hasil uji t Lingkungan Kerja diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 2.290 dengan nilai signifikan 0.027. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatnya kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Basuki dan Susilowati, (2015:40) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau kelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan Kerja dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tabel hasil frekuensi jawaban responden pada item X1.1 mendapat nilai mean tertinggi dengan nilai sebesar 4.4773. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pegawai dan atasan terjalin dengan baik. Selain itu suasana tempat kerja jauh dari kebisingan, hal ini dilihat dari mean yang diperoleh X1.7 sebesar 4.3182.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia Nurhastuti (Nurhastuti, 2011) bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan yang berbeda dapat juga memberi dampak yang berbeda.

Untuk variabel Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t untuk thitung Kepuasan kerja sebesar 6.063 dengan tingkat signifikan 0.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kepuasan kerja akan meningkatnya kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Miftah Thoha (Thoha, 2014) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya, ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan ini cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tabek Frekuensi Jawaban responden Kepuasan kerja pada item X2.1 mendapatkan nilai mean tertinggi sebesar 4.0682. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu Pegawai merasa senang terhadap pekerjaan yang dikerjakan, hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 4.0227 pada item X2.7.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia Nurhastuti (Nurhastuti, 2011) bahwa karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karakterer setiap orang disuatu tempat berbeda-beda sehingga memberi dampak yang berbeda terhadap kinerjanya.

Berdasarkan tabel uji F diketahui bahwa $F_{hitung} (22.771) > F_{tabel} (3.21)$ dan nilai signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diantara Variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan adalah Kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat nilai Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.243 sedangkan nilai koefisien regresi Kepuasan kerja sebesar 0.656.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) dari kedua variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja telah terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan .

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis simultan (uji F) variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan telah terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil nilai koefisien regresi variabel Kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan hasil nilai koefisien variabel Lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja yang dominan mempengaruhi kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan .

Dari hasil penelitian pada Variabel Lingkungan Kerja didapatkan indikasi kelemahan terutama pada Indikator (X1.5) keadaan udara ruang kerja, dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, disarankan untuk menambah fasilitas guna untuk mengurangi keadaan suhu udara yang tinggi.

Bagi pihak perusahaan perlu mencermati faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai diluar lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam hal ini mungkin pimpinan perlu mengkaji tentang motivasi Pegawai dalam bekerja. Hal ini cukup penting terhadap kelangsungan proses produksi. Disarankan untuk peneliti selanjutnya menambah jumlah variabel bebas seperti motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan Insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fariz, F. (2022). Strategies to Increase User Satisfaction in Online Shopping Applications. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438–444.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271.
- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Nurhastuti, N. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta*.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI

- Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sudarmanto, K. (2009). *Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar Aplikasinya, cetakan ke-23*. Rajawali Pers.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2022). Performance Improvement Strategies Indonesian Tourism Sector. *International Conference of Business and Social Sciences*, 1287–1295.
- Windryanto, T. (2012). Peningkatan Profesionalisme Aparatur negara dalam Rangka Menuju Good Governance di Era Reformasi. *PARADIGMA: Jurnal Ilmu Administrasi*, 1(1), 55–71.