

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bekasi (Studi Kasus: UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi)**

Neng Lala Komala<sup>1</sup>, Anggi Pasca Arnu<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia<sup>2</sup>

Email: [lalakomalaneng26@gmail.com](mailto:lalakomalaneng26@gmail.com)<sup>1</sup>

---

**ABSTRACT:** The main focus of this research is to investigate how the work environment affects the performance of employees in the public sector in Bekasi district, especially at the UPTD Vocational Training Center in Bekasi district. The variables in this study are the work environment as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). There are two types of data used, primary data (questionnaires, interviews) and secondary data (literary study). Quantitative analysis methods are used by applying statistical equations to process and examine the data obtained through filling out questionnaires by respondents. The population and sample in this study were 37 individuals who were UPTD employees at the Bekasi District Job Training Center. Based on the results of the study, it was found that there was an influence of 34.5% between the work environment and employee performance.

**Keywords:** Employee Performanc; Work Environment

---

**ABSTRAK:** Fokus utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik di kabupaten Bekasi, terutama di UPTD Balai Pelatihan Kerja di kabupaten Bekasi. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Terdapat dua jenis data yang digunakan, data primer (kuesioner, wawancara) dan data sekunder (studi kepustakaan). Digunakan metode analisis kuantitatif dengan mengaplikasikan persamaan statistik untuk mengolah dan mengkaji data yang didapatkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 37 individu yang merupakan pegawai UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh sebesar 34,5% antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Dalam organisasi publik, sumber daya manusia (SDM), yang sering disebut pegawai, memiliki peran yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus. Setiap instansi pemerintah harus mengoptimalkan potensi sumber daya manusia ini guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Pegawai memiliki peranan strategis dalam organisasi sebagai perencana, pemikir, dan pengendali kegiatan organisasi, sehingga menjadi pendorong dan penentu arah perkembangan organisasi.

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif yang diertakan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2008). Menurut Edison (2016:176), kinerja pegawai adalah pencapaian hasil oleh seorang pekerja untuk organisasi, baik bisnis maupun nirlaba, dalam suatu periode waktu tertentu. Pendapat dari Rivai (2012:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku aktual karyawan sesuai dengan peran dan jobdesknya di dalam organisasi, yang pada dasarnya tercermin dalam kinerja pekerjaan di tempat kerja.

Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu memberikan bimbingan yang positif kepada seluruh pegawai guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka. Setiap organisasi memiliki usaha untuk memaksimalkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Sehingga setiap unit kerja dalam organisasi harus mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif untuk

melihat sejauh mana kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat melakukan berbagai upaya seperti pelatihan, pendidikan, memberikan penghargaan, insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk di dalamnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa nyaman, aman dan karyawan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan kurangnya semangat dan kenyamanan dalam bekerja. Hal inilah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan mencapai tujuan bisnis organisasi.

Menurut Anam (2018: 46), lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang ada dan terdapat di sekitar seorang pegawai, yang menciptakan perasaan aman, nyaman, dan puas saat menjalankan tugas yang ditugaskan oleh atasan dan memenuhi harapan. Lingkungan kerja juga mencakup semua faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugasnya, seperti kebersihan dan pencahayaan, seperti yang dijelaskan oleh Siagian & Khair (2018). Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah termasuk alat-alat dan bahan yang digunakan, tempat kerja, serta cara individu atau kelompok dalam mengatur pekerjaannya.

Anwar P. Mangkunegara (2005) terdapat dua kategori lingkungan kerja yang dapat dikenali, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik: mencakup semua keadaan fisik di tempat kerja seperti sarana dan prasarana dan elemen yang lainnya; (2) Lingkungan kerja non-fisik : hal yang berkaitan dengan hubungan interpersonal yang terkait dengan pekerjaan, seperti hubungan antara pegawai dengan atasan/manajer atau antara pegawai dengan rekan kerja lainnya

Beberapa indikator lingkungan kerja, menurut Mangkunegara, (2006:51), meliputi: (1) Kebersihan: Kondisi kebersihan di lingkungan kerja, termasuk kebersihan ruangan dan area kerja, memiliki pengaruh pada kenyamanan dan produktivitas karyawan; (2) Pertukaran udara: Kualitas sirkulasi udara di lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga tingkat kebersihan dan kesehatan karyawan; (3) Pencahayaan: Tingkat pencahayaan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan, kesehatan mata, dan performa karyawan; (4) Suhu: Regulasi suhu yang tepat di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan; (5) Suara: Tingkat kebisingan di lingkungan kerja harus dijaga agar tidak mengganggu konsentrasi dan kesehatan karyawan; (6) Hubungan antara karyawan dengan manajer atau atasan: Interaksi positif antara karyawan dan manajer atau atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas.

UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi adalah salah satu instansi pemerintah daerah yang berada tepat di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. Fungsinya adalah untuk melaksanakan dan mengembangkan berbagai kegiatan teknis operasional dan/atau penunjang teknis di bidang Balai Latihan Kerja sesuai dengan kebijakan Bupati Bekasi yang berada di bawah kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

Dalam lingkungan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Bekasi, terdapat beberapa fenomena yang perlu diperhatikan, seperti adanya pegawai yang sering terlambat atau mangkir. Masalah ini mungkin disebabkan oleh kebosanan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau mungkin ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terungkap bahwa kondisi tempat kerja di beberapa bidang di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Bekasi tidak ideal. Misalnya, banyak lantai yang rusak, yang menyebabkan beberapa karyawan tersandung dan hampir jatuh, printer sering mati saat dibutuhkan, ada kekurangan komputer dan laptop sehingga staf harus bergantian saat ingin mengedit surat atau dokumen, dan furnitur yang tidak tertata rapi dan tidak mencerminkan kenyamanan.

Hal-hal tersebut tentu tidak menguntungkan jika dibiarkan begitu saja, karena lingkungan kerja yang positif (baik) dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan juga berdampak positif pada kesejahteraan pribadi dan kinerja perusahaan atau instansi itu sendiri. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja mereka.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017). Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang penting secara parsial terhadap kinerja

karyawan (Y). Selain itu, analisis deskriptif menunjukkan dengan adanya standar lingkungan kerja yang tinggi, karyawan juga mencapai kinerja yang tinggi. Studi lain juga dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan rekan-rekannya (2021), ditemukan adanya hubungan yang signifikan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Studi ini membuktikan bahwa dengan melakukan perbaikan pada lingkungan kerja, akan terjadi peningkatan kinerja pegawai di LLDIKTI Jakarta Wilayah III. Sependapat dengan studi sebelumnya penelitian I Made Teddy Dwi Antara dan rekan-rekannya (2023), juga ditemukan bahwa terdapat efek satu sisi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Bale Udang Mangenking Kuta. Hasil studi ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja diperbaiki, kinerja pegawai di Bale Udang Mangenking Kuta meningkat, dan sebaliknya. Dari studi ini dapat dilihat bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) di Bale Udang Mangenking Kuta terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bekasi (Studi Kasus: UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi)".

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi, yang berlokasi di Jl. H. Nausan No.1 RT.003/002, Des. Srimahi, Kec. Tambun Utara, Kab. Bekasi. Peneliti menggunakan dua jenis dan sumber data, yaitu data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner, dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan. Populasi penelitian ini terdiri dari 37 orang pegawai pada UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi, termasuk staff, OB, dan Kamdal, dan keseluruhan populasi ini menjadi sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja dioperasionalkan sebagai variabel bebas atau independen (X), sedangkan kinerja karyawan dioperasionalkan sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi, menilai tingkat keabsahan atau validitas indikator yang dipakai sebagai ukuran suatu variabel tertentu. Validitas diuji dengan melakukan korelasi dua arah, yaitu dengan menghitung menjumlahkan antar skor setiap pertanyaan dengan skor total variabel. Jika nilai signifikansi (sig) dari korelasi tersebut ( $>$ ) dari 0,05, maka indikator dianggap valid. Selain itu, dapat juga membandingkan nilai korelasi yang dihitung (r-hitung) dengan nilai korelasi dari tabel distribusi (r-tabel) untuk menguji validitas. Hasil uji akurasi untuk masing-masing indikator akan dicatat dan dilaporkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

<b>LINGKUNGAN KERJA (X)</b>			
Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,595	0,325	Valid
2	0,640		
3	0,571		
4	0,696		
5	0,467		
6	0,663		
7	0,766		
8	0,829		
9	0,771		
10	0,682		
11	0,378		
12	0,710		
13	0,582		
14	0,489		
15	0,755		
16	0,764		

17	0,591		
18	0,671		

Sumber: Data diolah, 2023.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

<b>KINERJA PEGAWAI (X)</b>			
Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,703	0,325	Valid
2	0,708		
3	0,694		
4	0,682		
5	0,764		
6	0,683		
7	0,680		
8	0,797		
9	0,722		
10	0,599		
11	0,445		

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dengan menggunakan software SPSS versi 26.0, dapat disimpulkan bahwa nilai R-hitung dari 37 sampel lebih besar (>) daripada nilai R-tabel (0,325). Dengan demikian indikator tersebut dikatakan valid

### Uji Reliabilitas

Dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi alat ukur yang dipakai dalam mengumpulkan data. Instrumen yang memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,60 (> 0,60) dianggap memiliki reliabilitas yang memadai (reliabel).

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cornbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	18	0,917	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	11	0,881		

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah 0,917 dan 0,881. Kedua nilai ini melebihi batas minimum reliabilitas 0,60, sehingga instrumen dapat dianggap reliabel. Artinya, alat ukur yang dipakai konsisten dalam memberikan hasil yang serupa jika diterapkan secara berulang pada fenomena atau kejadian yang sama dengan waktu yang berbeda.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna mengevaluasi apakah residual (selisih antara data observasi dan nilai prediksi dari model statistik) terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik diharapkan mempunyai distribusi residual yang mengikuti pola distribusi normal.

Tabel 4. Hasil uji normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,96364621
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,084
	Negative	-,161
Test Statistic		,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,017 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil pengujian normalitas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) 0,017. Karena nilai signifikansi (0,017) lebih besar (>) daripada taraf signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya (0,005), maka residual dari model regresi ini berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas dipakai untuk meihat apakah terdapat hubungan linear variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	860,090	24	35,837	,869	,631
		Linearity	467,797	1	467,797	11,348	,006
		Deviation from Linearity	392,294	23	17,056	,414	,967
	Within Groups		494,667	12	41,222		
	Total		1,354,757	36			

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari tabel di atas, diperoleh simpangan nilai linear sebesar 0,967, dimana nilai tersebut lebih besar (>) dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) dalam data ini.

### Analisis Regresi Linier Sederhana.

Dilakukan analisis regresi linier sederhana guna membuktikan hipotesis tentang pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik untuk analisis regresi linier sederhana dilakukan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS versi 26.0.

Tabel 6. Hasil uji regresei linier sederhana

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,797	1	467,797	18,460	,000 <sup>b</sup>
	Residual	886,960	35	25,342		
	Total	1354,757	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui nilai F-hitung sebesar 18,460 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<) 0,05, ini menunjukkan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Korelasi (R)

Analisis Korelasi (R) dipakai guna menilai kekuatan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Keberadaan hubungan yang kuat atau lemah antara tipa-tiap variabel tersebut dapat diukur dari nilai koefisien korelasi.

Tabel 7. Hasil uji korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 <sup>a</sup>	,345	,327	5,034

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil output, nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,588. Ini membuktikan bahwa derajat hubungan antar variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) pada UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi adalah sedang. Artinya, terdapat hubungan positif yang tidak terlalu kuat antar lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

#### Analisis Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 <sup>a</sup>	,345	,327	5,034

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai R-square 0,345, yang berarti variabel lingkungan kerja berkontribusi sebesar 34,5% terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Sisanya 65,5%, dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji-t dipakai guna membuktikan adanya hubungan positif antara variabel yang diteliti. Selain itu, hasil uji-t juga dipakai untuk menentukan apakah hipotesis yang dirumuskan dapat ditolak atau tidak berdasarkan tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Tabel 9. Hasil uji hipotesis (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,737	7,073		2,225	,033
	Lingkungan Kerja	,406	,094	,588	4,296	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil output di atas, dengan taraf signifikansi 0,00 (<) 0,05 dan nilai t-hitung 4,296 yang lebih besar dari t-tabel (>) 1,689, dengan demikian hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima. Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi.

#### PEMBAHASAN

Faktor lingkungan kerja adalah salah satu penyokong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja nyaman dan harmonis, karyawan merasa lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan ambisi yang lebih besar. Jika hubungan antar rekan kerja baik dan fasilitas kerja memadai, karyawan akan merasa nyaman, dan ini akan meningkatkan kinerja mereka. Namun, mencapai keserasian lingkungan kerja yang baik membutuhkan waktu yang cukup lama. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, produktivitas karyawan akan terganggu dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017), Kartika Yuliantari dan rekannya (2021), serta I Made Tedy Dwi Antara dan rekannya (2022) menunjukkan

bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan yang berdampak pada aktivitas mereka.

Lingkungan kerja yang kurang diperhatikan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tidak optimal karena dampak negatif yang ditimbulkan. Masalah seperti ini membuat karyawan kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka merasa terganggu dan tidak dapat menunjukkan potensi terbaik mereka. Oleh karena itu, manajemen dan seluruh karyawan sebaiknya lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja dengan menciptakan suasana yang tenang, aman, dan harmonis. Setiap individu menginginkan lingkungan kerja yang ramah dan menyenangkan, yang dapat dicapai melalui menjaga hubungan yang harmonis, saling menghormati, dan saling mendukung antar rekan kerja, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Seiring dengan itu, semakin baik lingkungan kerja di suatu organisasi, semakin tinggi produktivitas karyawan, dan sebaliknya. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017), Kartika Yuliantari dan rekannya (2021), serta I Made Tedy Dwi Antara dan rekannya (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung oleh koefisien regresi yang bernilai positif, yang ditunjukkan dengan setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,406. Selain itu, nilai korelasi sebesar 0,588 memperlihatkan tingkat hubungan yang sedang antara kedua. Selanjutnya, hasil R-squared sebesar 0,345 mengindikasikan bahwa sebesar 34,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji signifikansi yang telah dilakukan, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi. Dengan demikian, dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dan perlu diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi tersebut. Hasil penelitian ini juga mengonfirmasi temuan yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, seperti Made Teddy Dwi Antara, Kartika Yuliantari, dan Hendry Wijaya.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan teoritis dan deskriptif, beberapa saran dapat diajukan kepada para pemangku kepentingan terkait penelitian ini:

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa dianjurkan untuk memperhatikan dan mempertimbangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Seperti yang ditemukan dan telah terungkap dalam penelitian ini, ada faktor lain selain lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika faktor-faktor ini diperhitungkan, penelitian lebih lanjut menjadi lebih komprehensif dan memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan lebih mendalam atau mengadakan penelitian lanjutan. Penelitian lanjutan dapat membantu menyempurnakan temuan dari penelitian ini dan memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan sampel atau menggali aspek lain yang belum terungkap dan ditemukan dalam penelitian ini, sehingga hasilnya menjadi lebih representatif dan dapat diaplikasikan dengan lebih luas.
3. Dalam konteks praktis, disarankan bagi manajemen atau pemangku kepentingan di UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk dalam hal fasilitas, dukungan organisasi, dan kemampuan pegawai, dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
4. Lebih lanjut, manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang tepat. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, manajemen dapat menyesuaikan program pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja mereka.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Antara, M. T., Sanjaya, W. K., & Pramita, P. D. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALE UDANG MANGENGKING KUTA. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*, 3166-3179.
- Dr. Muhamad Azis Firdaus, S. M. (2023). *MEMBANGUN KETERIKATAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BUMD*. Bandung: INDONESIA EMAS GROUP .
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. a., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika - Akutansi Bisnis dan Keuangan* , 01-08.
- Irawan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 522-526.
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* , 94-103.
- Prof. Dr. Umar Nimran, M. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia & Perilaku Organisasi* . Malang : Sinar Akademika Malang .
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 18-23.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September 4). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PESADA DI JAKARTA. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi dan Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri* , pp. 117-123.
- Wijaya, H., & Susanti, E. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN (STUDI KASUS DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN MUSI BANYUASIN). *Jurnal Ecoment Global* , 40-50.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta . *Jurnal Sekretari dan Manajemen* , 76-82.