

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

## Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Asyifa<sup>1</sup>, Dedi Mulyadi<sup>2</sup>, Sungkono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn21.asyifa@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>,  
sungkono@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of the research is to analyze and find out the role of the work environment in strengthening employee performance in the Karawang industry and trade office, as well as to explore the problems and solutions that can benefit the organization. The method used in this study is a qualitative descriptive method, using triangulation techniques with observation methods, data sources and interviews. The population in this observation is all employees of the Karawang industry and trade office. The sample in this observation consisted of three informants: leaders, secretaries, and employee staff. The results of this study show that the data obtained from the observations and interviews about the work environment could be better because the employee service facilities are not complete. This can result in a decrease in employee performance achievement.*

**Keywords:** work environment, employee performance, Karawang industry and trade

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian dalam menganalisis dan mengetahui peran lingkungan kerja untuk menguatkan kinerja karyawan pada dinas perindustrian serta perdagangan karawang, menelusuri hal yang menjadi permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat terhadap organisasi. Metode yang dipakai pada penelitian ini berupa metode deskriptif kualitatif, mempergunakan teknik triangulasi dengan metode observasi, sumber data dan wawancara. Populasi dalam pengamatan ini semua karyawan kantor dinas perindustrian dan perdagangan karawang. sampel pada observasi ini tiga informan terdiri dari pimpinan, sekretaris dan staff pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya baik sebab fasilitas pelayanan pegawai yang belum lengkap. Hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan pencapaian kinerja karyawan menurun.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, kinerja pegawai, perindustrian dan perdagangan Karawang

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi dalam melakukan aktivitasnya tidak terlepas dari adanya SDM yang mendukung kegiatan organisasi tetap berjalan. sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dipunyai oleh setiap institusi atau perusahaan, tanpa adanya SDM aktivitas atau kegiatan pekerjaan tidak akan terlaksana dengan optimal. Sumber daya manusia adalah penggerak utama dari kegiatan atau akivitas pekerjaan di setiap organisasi oleh karena itu tenaga kerja

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

harus di berikan perhatian yang lebih serius di tempatnya bekerja baik itu perusahaan maupun institusi (Hasi et al., 2020).

Organisasi harus memberikan perhatian pada setiap pegawainya seperti keinginan, kebutuhan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaanya yang mereka alami. Berdasarkan peraturan UU Nomor 13 Tahun 2003, mengenai hak mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama yang dimana salah satunya berhak atas lingkungan kerja yang kondusif serta adil, yang berarti berhak mendapatkan perlakuan yang baik di tempat kerja dan adil yaitu mendapatkan kesempatan yang sama dengan rekan kerja yang lain. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mendayagunakan sumber daya manusia dengan efektif serta efisien terutama SDM yang ada secara optimal dan profesional (khoerul ummah, 2022).

Keberhasilan dalam sebuah organisasi terpengaruh oleh kinerja individu, yang dimana setiap perusahaan atau organisasi akan senantiasa berupaya dalam menguatkan kinerja karyawannya, dimana diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan (khoerul ummah, 2022). Faktor yang diharapkan dapat menguatkan kinerja yaitu lingkungan kerja di tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas dalam menjalankan pekerjaanya anatara lain dengan adanya Air Condisioner (AC), cahaya yang cukup, serta lainnya. Di dalam kehidupan manusia sehari harinya tidak lepas dari lingkungan di sekitarnya yang dimana antara manusia dan lingkungan terutama di tempat kerja yang sangat erat hubungannya yang dimana membuat pekerjnya tersebut merasakan kenyamanan dalam bekerja (Warongan et al., 2022).

Dinas perindustrian dan perdagangan merupakan organisasi pemerintah atau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang ada di kabupaten Karawang, Jawa Barat, yang menangani unsur pelaksanaan urusan pemerintah yang bekerdudukan dibawah serta mempunyai tanggung jawab pada gubernur, dengan sekretaris daerah. Dinas perindustrian dan perdagang memeliki tugas yaitu membantu gubernur menjalankan urusan pemerintah bidang perdagangan dan perindustrian. Dinas perindustrian dan perdagangan memiliki sasaran strategis yaitu meningkatkan perdagangan luar negeri serta dalam negeri dan meningkatnya industri pengolahan.

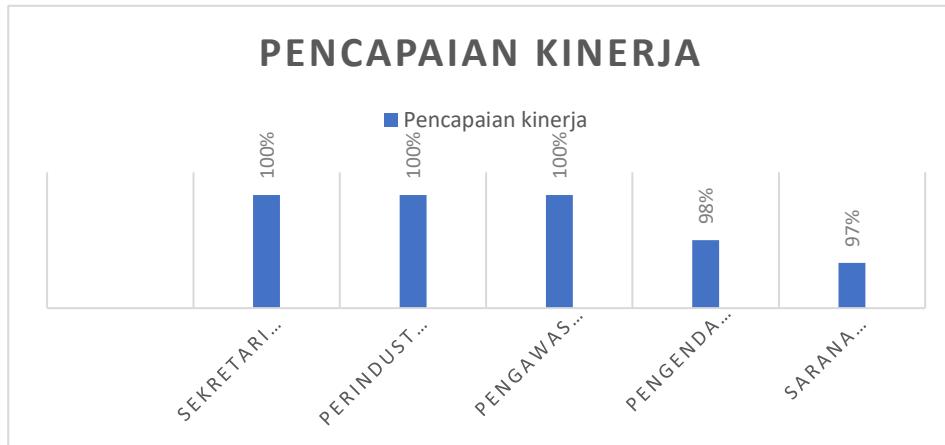
Menurut observasi di kantor dinas perindustrian dan perdagangan karawang, terdapat fenomena yang terjadi, terlihat dari data kinerja pegawai yang menunjukan adanya penurunan capaian kinerja dari acuan penilaian kinerja pegawai dinas perindustrain dan perdagangan karawang, menimbulkan faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai yang dapat menyebabkan implikasi yang serius terhadap organisasi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu perlu tersedianya fasilitas yang dibutuhkan untuk menujang aktivitas di lingkungan kerja sehingga pegawai yang bekerja akan lebih terbantu dengan tersedianya fasilitas untuk penunjang di lingkungan pekerjaanya.

Tabel 1. Data Sekunder Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318



*Sumber: Data Sekunder Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang*

Berdasarkan tabel 1. data kinerja pegawai perindustrian dan perdagangan Karawang yang dapat dilihat dari indikator kehadiran pegawai di bulan Februari 2024 mengalami penurunan pencapaian kinerja pada dua bagian unit kerja yaitu pengendalian dan perdagangan dengan persentase pencapaian kinerja 98% dan bagian unit kerja sarana dan prasarana pasar pencapaian kinerja 98% dalam satu bulan yang terdiri dari empat minggu, dengan adanya penelitian ini diharapkan kedepanya dapat memberi gambaran serta evaluasi bagi instansi mengenai lingkungan kerja yang perlu dilakukan perbaikan kedepanya sehingga tujuan dalam organisasi akan lebih tercapai.

Dari hasil penelitian Andi Irwan dan Andi Irfan (2021) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja kepada kinerja karyawan, sehingga didapatkan (0,05) sehingga maknanya terdapat pengaruh dengan signifikan di antara pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja karyawan di PT Riztechindo Makassar. Riset yang dilakukan Marlina Harahap (2022) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai PT Socfin Indonsia Medan. Sedangkan bertentangan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Brenda U.C Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang (2022) yang di mana hasil perhitungan statistik lingkungan kerja tidak mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk menelusuri dan mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perindustrian dan perdagangan karawang serta mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat terhadap pegawai dan instansi.

Berdasarkan research gap dan fenomena dari permasalahan terkait menurunnya kinerja pada beberapa pegawai dinas perindustrian dan perdagangan karawang yang telah dijelaskan tersebut sehingga pada penelitian ini peneliti akan meneliti berhubungan dengan masalah ini dengan judul penelitian "**Analisis Peranan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang**".

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

## KAJIAN TEORI

### Manajemen

Menurut Stnoer dalam (Dr. H. Fachrurazi et al., 2022). Manajemen yaitu tahap pengorganisasian, perencanaan, pengawasan dan pengarahan berbagai usaha para anggota perusahaan dan pemanfaatan berbagai sumber daya lain supaya dapat meraih sasaran perusahaan yang telah ditentukan. Berdasarkan pendapat John F. Mee dalam (Roni Angger Aditama, 2020). Manajemen yaitu seni mendapatkan hasil yang optimal dengan upaya sekurangnya usaha dalam meraih kebahagiaan dan kesejahteraan maksimal, baik untuk para pekerja atau pimpinan, serta memberi pelayanan yang dengan baik terhadap masyarakat. Berdasarkan Geory Terry dalam (Dr. H. Fachrurazi et al., 2022). Manajemen yaitu kemampuan komprehensif seseorang dan untuk meraih sasaran, serta dibawah ini adalah fungsi manajemen berdasarkan Georgy Terry, perencanaan (Planning), penggerakan (Actuating) pengorganisasian (Organizing), dan pengewasa (Controoling). Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disintesakan bahwa defenisi dari manajemen yaitu proses pengorganisasian, perencanaan, pengawan dan pengarahan untuk mencapai kesejahteraan serta kebahagiaan para pekerjanya dengan hasil yang maksimal.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan melayu SP. Hasibuan dalam (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021). Manajemen sumber daya manusia yaitu seni dan ilmu yang memberikan peranan serta hubungan tenaga kerja supaya efisien dan efektif untuk mengembangkan tujuan perusahaan atau organisasi, masyarakat dan karyawan. Berdasarkan (Sinambela, 2016) Manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah urutan pelaksanaan yang menanggulangi bermacam permasalahan berkaitan dengan ruang lingkup, pegawai buruh, tenaga kerja, dan manajer lainnya agar dapat mendukung kegiatan perusahaan dalam mengembangkan sasaran yang telah ditentukan. Menurut sebagian pengertian di atas dapat di sintesakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur dan menganai berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja, dengan kedudukan buruh sampai pegawai tetap untuk meraih hasil maksimal demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### Lingkungan Kerja

Menurut (Kadarisma, 2012) dalam (Ainii, 2022), lingkungan kerja yaitu seluruh sarana dan prasarana yang ada disekeliling karyawan yang dapat membantu penyelenggaraan kerja karyawan terlaksana dengan optimal. Lingkungan kerja melingkupi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, alat bantu pekerjaan, ketenangan, penerangan, diantajuga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Berdasarkan (Nitisemito,2011) dalam (Winarsih et al., 2020). lingkungan kerja yaitu seluruh hal yang terdapat di sekitar pekerjaan yang berpengaruh pada dirinya untuk melaksanakan aktivitas kegiatan pekerjaannya yang telah dibebankan. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disintesakan lingkungan kerja adalah seluruh

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

lingkungan fisik dan nonfisik yang dapat membantu melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik yang dapat memengaruhi kinerja, mutu kehidupan kerja mereka. Menurut Wahyudin dalam (Amelia Junianti, Sungkono, 2022). Indikator lingkungan kerja di dalam perusahaan atau organisasi dibagi menjadi 4 (empat) indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Perlengkapan kerja. Merupakan sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan aktivitas kerja karyawan seperti arsip meja, komputer, internet, lemari, kursi, dan lain-lainnya yaitu sebuah faktor yang paling krusial agar aktivitas dapat berjalan serta menunjang aktivitas perusahaan atau organisasi.
- b. Kondisi kerja. Merupakan seluruh hal yang ada dalam instansi atau lembaga berbentuk fisik seperti seperti penerangan, ruangan, serta pertukaran udara supaya dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.
- c. Pelayanan pada pegawai. Pelayanan pada pegawai adalah sarana pendukung ketika melakukan pekerjaan maka kebutuhan alamiah karyawan dapat tercukupi oleh perusahaan contohnya koperasi karyawan, tempat ibadah, sarana air, kesehatan, serta toilet.
- d. Hubungan personal. Hubungan personal adalah hubungan yang meliputi antara sesama rekan kerja dan atasan agar terjalinnya hubungan yang harmonis di lingkungan kerja dan melepas ketegangan antara satu sama lain saat di lingkungan kerja.

## Kinerja

Menurut (Afandi,2018) dalam (Ainii, 2022), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoeh oleh kelompok orang atau seseorang pada sebuah perusahaan sejalan dengan tanggung jawab dan wewenang setiap orang untuk mencapai sasaran perusahaan dengan legal, tidak berlawanan hukum dan tidak berlawanan dengan etika dan moral. Berdasarkan Amstrong dan Baron dalam (Mustafa & Ratnawati, 2021), kinerja yaitu hasil yang didapatkan oleh suatu perusahaan baik organisasi tersebut sifatnya nonprofit orinted atau profit orinted yang diperoleh sepanjang satu periode waktu. Menurut definisi tersebut dapat disentesakan kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang mengacu pada keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sejalan dengan aturan yang telah ditentukan di setiap perusahaan, atau organisasi bekerja untuk mencapai keberhasilan tujuan. Menurut (Makunegara, 2017) dalam (Amalia Yunia Rahmawati, 2020). Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaanya atau kegiatannya sehingga menghasilkan kualitas hasil yang baik.
2. Kuantitas, adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai selama periode waktu tertentu yang dilihat berdasarkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

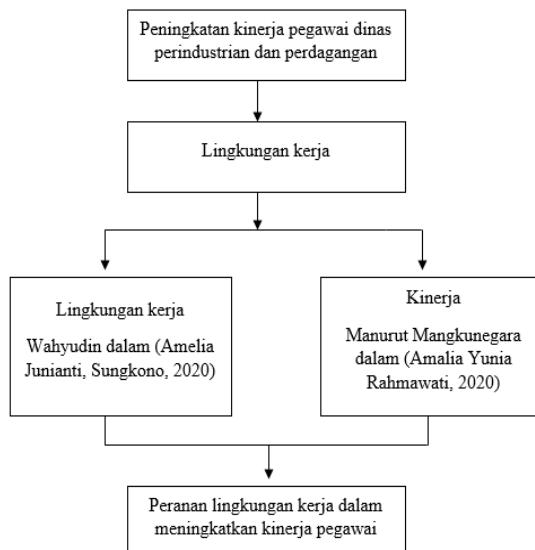
3. Ketepatan waktu, adalah kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya termasuk ketidakhadiran, kedatangan, terlambat dan jam afektif dan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan kegiatan lainnya.

Tanggung Jawab, adalah kewajiban sumber daya manusia yang harus dilaksanakan terhadap pekerjaan yang diberikan untuk terciptanya kenyamanan dan produktivitas kerja yang baik.

4. Kerja sama adalah hubungan pegawai dengan rekan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga, pekerjaan tersebut lebih cepat terselesaikan dibandingkan secara sendiri.

## Paradigma Penelitian

Berikut ini adalah gambar paradigma kerangka berpikir dalam penelitian untuk menjelaskan mengenai bagaimana penelitian yang akan di buat:



## Proposisi Penelitian

Proposisi adalah asumsi sementara dari suatu penelitian kepada fenomena yang berlansung menurut kerangka berpikir tersebut, sehingga proposisi penelitian ialah seperti di bawah ini:

1. Peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang
2. Faktor yang menghambat kinerja pegawai adalah lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang.
3. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatnya kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Pedagangan Karawang.

## METODE PENELITIAN

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

Penelitian ini Mempergunakan metode penelitian kualitatif, penelitian dilaksanakan di kantor dinas perindustrian dan perdagangan karawang. Menurut pendapat (Mulyana, 2008) dalam (Wasil, 2022), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang mempergunakan sebuah fenomena dengan teknis menggambarkan fakta dan data dengan kata-kata secara komprehensif atas subjek penelitian tanpa adanya angka di dalamnya. Peneliti berperan sebagai instrumen (alat) sekaligus pengumpulan data pada penelitian kualitatif, metode penghimpunan data dalam penelitian ini yakni dokumentasi, wawancara, observasi, penelitian ini mempergunakan metode triangulasi. Norman K Denki mengartikan triangulasi sebagai kombinasi atau gabungan bermacam teknik yang dipergunakan dalam melakukan kajian fenomena yang saling terhubung dari perspektif dan sudut pandang yang berbeda (Syahran, 2023). Sumber pengumpulan data yakni data primer dan data sekunder, wawancara sebagai data primer secara langsung dengan narasumber yaitu pegawai kantor dinas perindustrian dan perdagangan dengan jumlah 3 (tiga) pegawai yang terdiri dari atasan sekretaris dan staff pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan, data sekunder yaitu dikumpulkan dari arsip dan literatur dari berbagai sumber.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian di lapangan terdapat permasalahan yang ditemukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja yang ada di dinas perindustrian dan perdagangan, sehingga peneliti melakukan observasi serta wawancara oleh pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan karawang sebagai informan dari penelitian ini. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan sikap emosional pegawai menjadi lebih baik, bila pegawai mendapatkan kenyamanan sehingga lingkungan kerja yang mana pegawai ini bekerja, sehingga akan betah di tempat kerja dan produktivitasnya pun akan semakin naik sehingga waktu kerja yang di pergunakan secara efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2020). Berikut tabel hasil observasi yang di dapatkan peneliti di kantor dinas perindustrian dan perdagangan mengenai sarana dan prasarana yang ada.

Tabel 2 Sarana dan Prasarana kantor dinas perindustrian dan perdagangan karawang tahun 2024

No.	Nama Unit	Ketersediaan	
		Ya	Tidak
1.	Komputer	✓	
2.	Mesin Cetak ( <i>Printer</i> )	✓	
3.	Lemari arsip	✓	
4.	Meja	✓	
5.	Kursi	✓	
6.	Internet	✓	
7.	Map dokumen	✓	
8.	Penyejuk ruangan (AC)	✓	
9.	Lampu	✓	
10.	Pantry (Dapur)		✓
11.	Ruang arsip		✓
12.	Tempat parkir	✓	
13.	—	—	—

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

*Sumber: Kantor Dinas perindustrian dan perdagangan*

Menurut tabel di atas diketahui bahwa terdapat prasarana atau pelanan pegawai yang masih belum lengkap seperti dapur pegawai atau pantry, ruang arsip, dan playground atau tempat bermain anak-anak. Berikut ini hasil wawancara dengan 5 pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan yang terdiri dari 1 pimpinan, 1 sekretaris, dan 1 staf kepegawaian mengenai lingkungan kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut Wahyudin dalam (Amelia Junianti, Sungkono, 2022).

## Kondisi lingkungan kerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama tiga pegawai di kantor dinas perindustrian dan perdagangan mengenai kondisi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. *Untuk pencahayaan baik, ventilasi udara disini juga cukup, serta udaranya juga baik, ruanganya pun tersedia AC, ruanganya luas, tanpa rokok ya dan ruanganya juga luas tidak sempit jadi sudah baik.*
2. *Untuk ruangan kerja sudah baik tidak terlalu terang maupun redup lampu setiap ruangan sudah baik penerangannya, udara disini juga baik karena kan ada jendelanya juga terus ruangan juga ber ac, kebersihannya lumayan yah suansana nya nyaman dan ada pemeliharaan khusus kegiatanya di adakan setiap satu tahun sekali kalau misalnya terjadi kerusakan kita pasti betulkan.*
3. *Kondisi tempat kerja sudah nyaman, dijaga kebersihannya karena disini ada peralatan kebersih nya jadi suka di bersihkan, kita ada pemeliharaan jadi ditingkatkan setiap tahunnya, dari pemeliharaan gedung jadi setiap ada yang rusak kita lakukan pemeliharaan setiap satu tahun sekali.*

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan para pegawai dapat disimpulkan mengenai kondisi lingkungan kerja di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah baik dengan kondisi pencahayaan yang baik untuk mata, ventilasi udara yang cukup sehingga udara yang baik masuk, bersih dan ruangan yang luas membuat pegawai merasa nyaman selama melakukan kegiatan pekerjaannya, selain itu juga dilakukan pemeliharaan yaitu kegiatan yang dilakukan setahun sekali atau per tiga bulan sekali ketika adanya.

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

## Perlengkapan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama tiga pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengenai perlengkapan kerja yaitu sebagai berikut:

1. *Untuk ketersediaan perlengkapan kerja yang ditempatkan di meja sudah lengkap seperti komputer, printer, scanner, alat tulis kantor (ATK) sudah tersedia dan berfungsi dengan baik ketika digunakan, untuk keseluruhan mengenai perlengkapan kerja sudah cukup baik untuk dipakai sebagai penunjang pekerjaan pegawai juga*
2. *Untuk perlengkapan sih sudah sesuai dengan kebutuhan saya, seperti tersedianya kertas untuk print, map-map, kursi, meja juga sudah ada dan perlengkapan kerja masih bagus masih bisa berfungsi dengan baik seperti komputer, printer kursi, meja, selama melakukan kegiatan pekerjaan juga berjalan dengan baik.*
3. *Untuk perlengkapan itu ada komputer, internet, printer, scanner lemari arsip dan alat tulis kantor (ATK) disini lengkap sudah cukup baik sesuai dengan kebutuhan selama melakukan aktivitas pekerjaan atau menunjang kegiatan, untuk peralatan kerja juga kita melakukan perawatan sudah memadai karena terawat.*

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan para pegawai dapat disimpulkan mengenai perlengkapan kerja di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah baik dan berfungsi seperti adanya printer, internet, scanner lemari, arsip, komputer, meja, kursi dan Alat tulis kantor (ATK) sehingga pegawai dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan baik karena pelaratan penunjang untuk kebutuhan pekerjaannya sudah lengkap dan tercukupi.

## Pelayanan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama tiga pegawai di kantor dinas perindustrian dan perdagangan mengenai pelayanan pegawai yaitu sebagai berikut:

1. *Untuk dapur belum terealisasi jadi kalau misalnya ada yang menaruh makanan atau menghangatkan makanan atau menyimpan makannya belum ada tempatnya. Untuk ketersediaan prasarana pelayanan pegawai disini kita ada mushola di belakang, ada receptionisnya juga di depan yang menerima tamu, lahan parkir yang luas, serta tersedia toilet sudah baik.*
2. *Untuk kelengkapan masih ada yang belum ada, tapi disini kita sudah ada mushola, toilet, tempat parkir juga sudah lumayan luas, untuk pelayanan pegawai kita ada pelayanan kesehatan disini yaitu BPJS, Ketersediaan ruang arsip karena untuk tempat arsip menurut saya perlu di adakan ingin di tempatkan secara khusus tapi belum terlaksana jadi untuk penyimpanan arsip belum ada tempat khususnya dan sampai sekarang belum terrealisasi*
3. *Masih ada yang kurang kalau disini seperti pentri, dan area untuk anak-anak, karena kita disini melakukan kegiatan umkm jadi orang tua suka bawa anak-anaknya, belum ada tempat khusus anak-anak kaya playground mini. Disini*

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

*sudah ada arena olahraga untuk pegawai, kita juga di sediakan bpjs kesehatan karena kita ada kegiatan pengecekan kesehatan, per enam bulan sekali kita ada kunjungan ke dinas kesehatan untuk cek kesehatan pegawai.*

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan para pegawai dapat disimpulkan mengenai pelayanan pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat diketahui mengenai pelayanan pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang itu belum teralisasi, masih ada beberapa pelayanan pegawai yang tidak ada seperti dapur untuk pegawai, ruangan arsip, serta tempat playground untuk ibu-ibu yang membawa anak-anaknya ketika sedang ada kegiatan UMKM di Dinas Perindustrian dan Pedagangan sehingga mengenai pelayanan pegawai belum cukup lengkap, dan untuk pelayanan pegawai yang lain sudah cukup layak dan baik.

## Hubungan Personal

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama tiga pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengenai hubungan personal yaitu sebagai berikut:

1. *Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis, rekan kerja disini baik-baik semua saling tololong menolong kalau ada yang kesulitan, untuk mempererat hubungan dengan para pegawai kita selalu melaksanakan briefing atau apel jadi hubungan sesama rekan kerja juga semakin akrab karena ada komunikasi pada saat kegiatan briefing*
2. *Untuk sesama rekan kerja saya menjalin hubungan dengan baik bekerjasama, dengan bawahan juga sama saling berkomunikasi dengan baik, jadi tidak miss komunikasi mengenai pekerjaan dan atasan juga memberikan arahan job desc yang jelas kepada saya dan saling support satu sama lain dan itu termasuk dalam mempererat hubungan kerja juga.*
3. *Semua sudah solid, saling back up dan saling membantu satu sama lain kalau sedang mengalami kesusahan, dengan bawahan juga seperti anak magang, atau bawahan yang lain gitu kita saling membimbing dengan baik. Saling pengertian, menghargai, komunikasi mengenai pekerjaan yang tidak mengerti agar tidak terjadi doubel job atau kerja dua kali, sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai dengan adanya komunikasi yang baik.*

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan para pegawai dapat disimpulkan mengenai hubungan personal di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah baik dengan adanya saling tolong-menolong pekerjaan dengan sesama pegawai untuk lebih mempererat hubungan personal karyawan juga selalu mengadakan kegiatan briefing, kemudian menciptakan lingkaran pekerjaan dengan saling menghargai dan saling pengertian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil observasi, wawancara serta data yang didapatkan dari penelitian yang dilaksanakan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang telah diuraikan tersebut kesimpulannya bahwa lingkungan kerja yang terdapat di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan memperlihatkan hasil bahwa prasarana

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

penunjang alamiah atau pelayanan pada pegawai masih kurang lengkap karena masih ada fasilitas yang belum terealisasi atau belum terlaksana sehingga dengan kurangnya fasilitas prasarana penunjang tersebut dapat menjadi penghambat dalam aktivitas pekerjaannya sehingga capaian kinerja karyawan tidak optimal. Oleh karena itu fasilitas prasarana lingkungan kerja berperan penting untuk menguatkan kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja lengkap dan baik, membuat semangat serta dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat.

Adapun saran yang penulis sampaikan dalam penelitian berikutnya berkaitan dengan penelitian ini yaitu objek penelitian diharapkan dapat diperluas dan tidak terbatas pada instansi pemerintahan akan tetapi perusahaan seperti manufaktur sehingga hasil yang didapatkan lebih optimal dengan menggunakan metode yang berbeda. Saran untuk instansi yaitu melengkapi fasilitas prasarana kerja untuk segala kebutuhan pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainii, N. (2022). *Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Transmigrasi Dan Tenaga Kerja (Dinperintransnaker) Di Kabupaten Purworejo*. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/41375/19211016.pdf?sequence=1>
- Dr. H. Fachrurazi, S. A. M. M., Nur Cahyadi, S. S. T. M. M., Heri Fitriadi, S. P. M. M., Rianda Hanis, S. E. I. M. E., Zarkasi, S. E. I. M. E., Sy, S. R. A. S. P. M. E., Sulaeman, S. P. I. M. A., & Rahmat Daim Harahap, M. A. (2022). *Dasar dan Konsep Manajemen Organisasi*. CV Rey Media Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=vaZ-EAAAQBAJ>
- Hasi, Effendy., & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Junianti, Amelia., Sungkono, M. M. Karma. (2022). *Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi*. 9(3), 1224–1232.
- Mustafa, A., & Ratnawati, E. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S. E. M. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=KadcEAAAQBAJ>
- Rahmawati., Amalia Yunia. (2020). *Kinweja Pegawai* (Issue July).
- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2123 – 2134 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.318

- Syahran. (2023). Teknik Data Dalam Penelitian Ilmiah Triangulasi Metode. *Jurnal Teknik Data Dalam Penelitian Ilmiah Triangulasi Metode*, 1(1), 53–61.
- Ummah., Khoerul. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Socfin Indonesia Medan. In גָּמָן (Issue 8.5.2017).
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wasil, F. R. F. M. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Saraswati* (Issue Maret). <https://scholar.google.com/citations?user=0-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Manivestasi*, 2, 181–191.