

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN
GUNUNGGKIDUL**

SKRIPSI



Oleh :

CLAUDIA ANDIKA PRAHARTANTI

NIM : 11170162

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

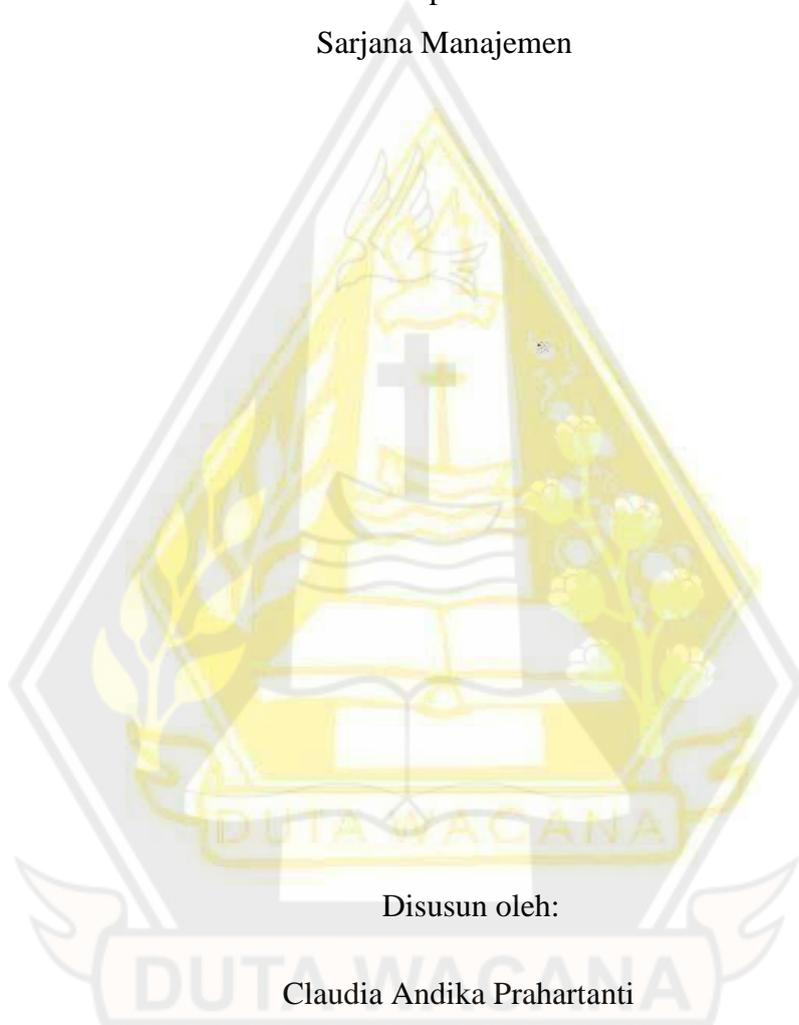
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

Claudia Andika Prahartanti

11170162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Claudia Andika Prahartanti
NIM : 11170162
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN GUNUNGKIDUL”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 7 Juli 2022

Yang menyatakan



(Claudia Andika Prahartanti)

11170162

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJATERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

CLAUDIA ANDIKA PRAHARTANTI

11170162

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal 30 Juni 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT
(Ketua Tim Penguji)
2. Hardo Firmana G.G. Manik, SE., M.Sc
(Dosen Penguji)
3. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



DUTA WACANA

07 JUL 2022

Yogyakarta, 04 Juli 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 14 Juni 2022



Claudia Andika Prahartanti

11170162

HALAMAN MOTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapan tidak akan hilang” (**Amsal 23:18**)

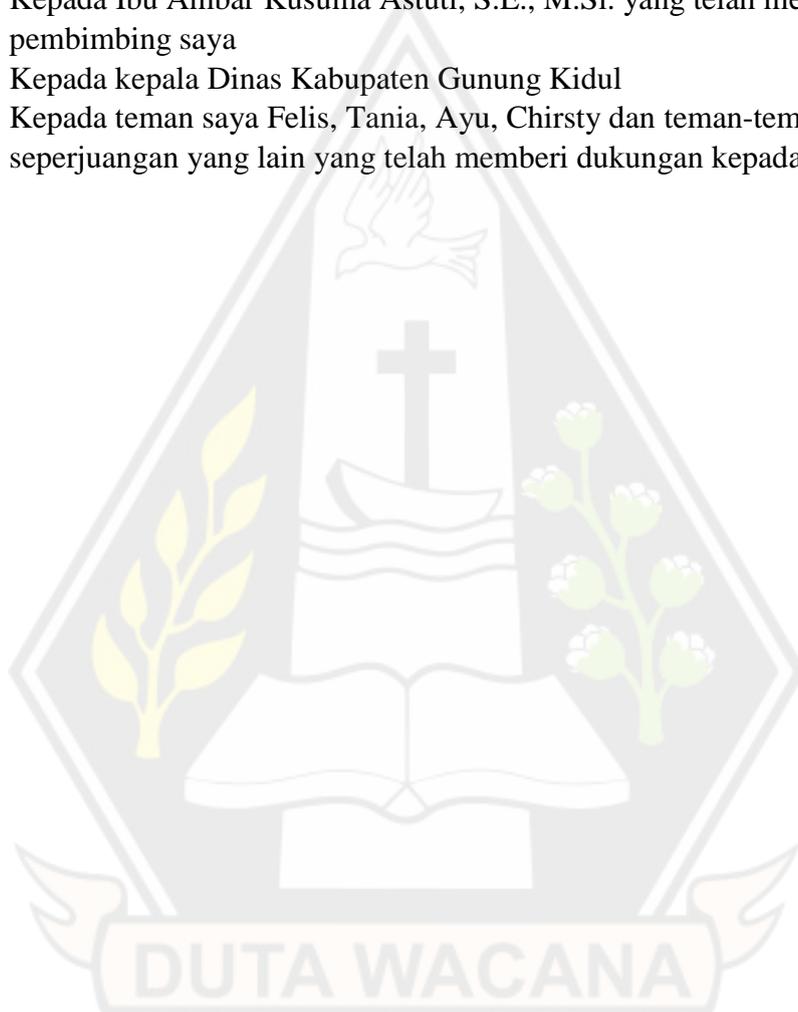
“Sebab aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan” (**Yeremia 29:11**)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Bapak dan Ibu yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini
3. Kepada Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. yang telah menjadi dosen pembimbing saya
4. Kepada kepala Dinas Kabupaten Gunung Kidul
5. Kepada teman saya Felis, Tania, Ayu, Chirsty dan teman-teman seperjuangan yang lain yang telah memberi dukungan kepada penulis



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN GUNUNG KIDUL”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE., MSI., yang menjabat sebagai dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph. D., sebagai wakil dekan I Bidang Akademik Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
3. Orangtua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
4. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 14 Juni 2022

Claudia Andika Prahartanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRCT.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Lingkungan Kerja	8
2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Dimensi Lingkungan Kerja	9
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	14
2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja	15
2.3 Kinerja.....	18
2.3.1 Definisi Kinerja.....	18
2.3.2 Dimensi Kinerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21

2.5 Kerangka Penelitian	23
2.6 Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III.....	29
METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Bentuk, Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel	29
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Pengukuran Data	34
3.6 Metode Pengujian Instrumen	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	38
3.7 Metode Analisis Data.....	39
3.7.1 Karakteristik Demografi Responden.....	39
3.7.2 Analisis Penilaian Karyawan Pada Variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	39
3.7.3 Analisis Structural Equation Modelling.....	40
3.8 Pengujian Hipotesis.....	42
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Deskripsi Profil Karakteristik Demografi Responden	43
4.1.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.1.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	44
4.1.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
4.1.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.2 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Penelitian.....	46
4.2.1 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja	46
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	48
4.2.3 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja	49
4.3 Analisis Structural Equation Modelling.....	50
4.3.1 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> -Menilai <i>Outer</i> Model.....	51
4.3.2 <i>Construct Reliability & Validity</i> (Reliabilitas dan Validitas Konstruk).....	56
4.3.3 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> – Menilai <i>Inner</i> Model	56
4.4 Pengujian Hipotesis.....	57
4.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	58

4.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	58
4.4.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.....	59
4.4.4 Peran kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	59
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.5.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	60
4.5.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	61
4.5.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.....	62
4.5.4 Peran kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	63
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3 Saran	66
5.3.1 Saran bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	31
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas.....	36
Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja ...	46
Tabel 4.6. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.7. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja	49
Tabel 4.8. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i>	51
Tabel 4.9. <i>Cross Loading</i>	54
Tabel 4.10. <i>Construct Reliability & Validity</i>	56
Tabel 4.11. Nilai <i>R-Square</i> dan <i>Adjusted R-Square</i>	57
Tabel 4.12. <i>Path Coefficient</i>	58

DAFTAR GAMBAR

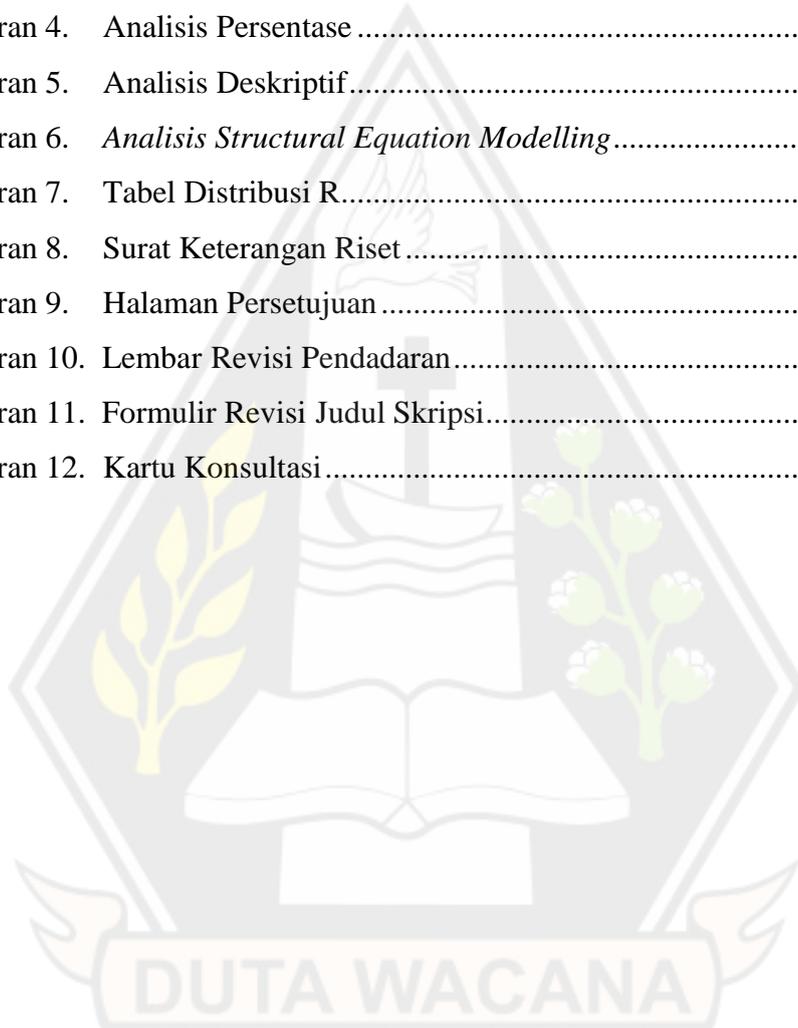
	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	23
Gambar 4.1. Model Hubungan Antar Variabel Hasil Penelitian.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner.....	70
Lampiran 2. Data Jawaban Responden.....	76
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas.....	90
Lampiran 4. Analisis Persentase.....	96
Lampiran 5. Analisis Deskriptif.....	97
Lampiran 6. <i>Analisis Structural Equation Modelling</i>	100
Lampiran 7. Tabel Distribusi R.....	106
Lampiran 8. Surat Keterangan Riset.....	107
Lampiran 9. Halaman Persetujuan.....	109
Lampiran 10. Lembar Revisi Pendadaran.....	110
Lampiran 11. Formulir Revisi Judul Skripsi.....	111
Lampiran 12. Kartu Konsultasi.....	112



**PENGARUHLINGKUNGAN KERJAADAN KEPUASAN KERJA
TERHADAPPKINERJAAPEGAWAI DINASSPARIWISATA
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Claudia Andika Prahartanti

11170162

Manajemen/ Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

deaandika1198@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas 1 variabel independen yaitu lingkungan kerja, 1 variabel intervening yaitu kepuasan kerja, dan 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik sensus yaitu pada seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 78 orang. Penelitian ini dilakukan dengan metode *cross sectional*. Metode pengukuran data menggunakan skala Likert dan metode analisis data menggunakan structural equation modelling dengan alat bantu statistik SmartPLS.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Lingkungan kerja kepuasan kerja dan kinerja pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND JOB
SATISFACTION ON PERFORMANCE OF TOURISM SERVICE
OFFICERS IN GUNUNGKIDUL REGENCY**

Claudia Andika Prahartanti

11170162

Management/ Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

deaandika1198@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and satisfaction on the performance of the employees of the Tourism Office of Gunungkidul Regency.

The variables in this study consisted of 1 independent variable, namely the work environment, 1 intervening variable, namely job satisfaction, and 1 dependent variable, namely employee performance. Samples were taken using a census text, namely all employees of the Tourism Office of Gunungkidul Regency, totaling 78 people. This research was conducted with a cross sectional method. The data measurement method uses a Likert scale and the data analysis method uses structural equation modeling with the SmartPLS statistical tool.

The results of the research that have been carried out, it can be concluded that: 1) The work environment has a positive and significant influence on job satisfaction. 2). The work environment has a positive and significant influence on employee performance. 3) Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance. 4) Job satisfaction mediates the effect of the work environment on employee performance

Keywords: Work environment, job satisfaction and employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi harus memiliki kemampuan yang baik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Kemampuan organisasi yang baik dalam melakukan pengelolaan SDM memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Saat organisasi memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditentukan organisasi akan mudah dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi adalah suatu hal yang perlu untuk diperhatikan dan ditingkatkan.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa banyak kontribusi karyawan bagi organisasi. Semakin besar kontribusi karyawan bagi organisasi akan menunjukkan semakin besar kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, seberapa banyak kuantitas pekerjaan yang diperoleh, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran karyawan dalam bekerja, dan kemampuan kerja sama karyawan dengan rekan kerja (Mathis dan Jackson, 2011). Berdasarkan penjelasan mengenai kinerja tersebut maka tentunya penting bagi karyawan maupun organisasi untuk melakukan berbagai macam usaha guna mencapai tujuan yang telah organisasi tentukan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Nurlaela dan Trianasari (2021) dipelutiannya memberikan bukti bahwa lingkungan kerja serta kepuasan kerja adalah dua faktor yang memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja

pegawai. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nitisemito (2000) seperti dikutip Putra *et al.*, (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu (hal) yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Perhatian pada lingkungan kerja merupakan hal penting karena lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dibagi kedalam dua dimensi yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua wujud (hal) berbentuk fisik yang berdi ada di tempat kerja dan dapat memberikan kontribusi (mempengaruhi) karyawan secara langsung atau secara tidak langsung, dan 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua wujud (hal) yang ada dan berkaitan atau berelasi dengan pekerjaan, seperti relasi kerja dengan atasan atau relasi kerja dengan rekan kerja, maupun relasi kerja dengan karyawan di bawahnya.

Kondisi yang baik dari lingkungan kerja dan mengakomodasi karyawan secara nyata memberikan kontribusi terhadap semakin tingginya kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja pada peningkatan kinerja pegawai juga ditemukan dalam penelitian Arief (2020) dan penelitian Badrianto dan Ekhsan (2020). Pada penelitian mereka, kinerja karyawan yang semakin tinggi ditentukan oleh semakin baiknya lingkungan kerja dalam organisasi mereka.

Selain terhadap kinerja karyawan, baiknya kondisi lingkungan kerja juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dampak lingkungan kerja pada kepuasan kerja ditemukan dalam penelitian Rachman (2021), dan

penelitian Ramli (2019). Dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh terhadap naiknya kepuasan kerja karyawan. Keadaan ini menunjukkan bahwa baiknya kondisi lingkungan kerja berperan positif bagi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Faktor kedua yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Luthans (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi karyawan atas berapa baik pekerjaan yang karyawan kerjakan dan yang memberikan nilai penting bagi karyawan, serta respon emosi karyawan pada situasi atau kondisi kerja. Sikap positif karyawan pada pekerjaannya menunjukkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (As'ad, 2004). Sikap karyawan yang baik pada pekerjaannya menunjukkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan memberikan kontribusi pada semakin tinggi kinerjanya.

Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dari seberapa baik sikap karyawan pada gaji yang diterimanya, pekerjaan yang diemban saat ini, hubungan dengan pimpinan atau supervisi, hubungan dengan rekan kerja, maupun promosi yang diterimanya (Luz *et al.*, 2016). Kondisi ini merupakan hal yang wajar karena kinerja yang tinggi dari karyawan distimuli oleh karyawan yang puas dengan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, menyukai pekerjaannya saat ini, memiliki relasi yang baik dengan pimpinan atau dengan rekan kerja, serta memperoleh kesempatan promosi. Penelitian Badrianto dan Ekhsan (2020) juga memperkuat beberapa hasil penelitian pendahulu yang membuktikan adanya kontribusi kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan atau penyediaan lingkungan pekerjaan dan penciptaan kepuasan dalam kerja menjadi salah satu orientasi pihak manajemen Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul. Sebagai salah satu organisasi pemerintah yang mengelola kepariwisataan di Yogyakarta, Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul selalu berusaha agar pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul memperoleh kinerja yang semakin meningkat. Peningkatan kinerja karyawan oleh pihak manajemen Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul dilakukan dengan tujuan agar Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul mampu memberikan kontribusi peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari sektor pariwisata dan memberikan layanan kepada masyarakat dengan lebih baik. Peningkatan PAD maupun layanan kepada masyarakat akan semakin baik saat karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini mereplikasi penelitian Nurlaela dan Trianasari yang dilakukan di tahun 2021. Penulis mengubah obyek penelitian yaitu Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kangasem ke pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, penulis merumuskan permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul?

3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian lebih fokus, penulis membatasi variabel, obyek dan tempat penelitian sebagai berikut:

1. Variabel penelitian ini terdiri dari:
 - a. Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang menjadi bebannya secara langsung maupun tidak langsung berupa fisik maupun non fisik (Sedarmayanti, 2011).
 - b. Kepuasan kerja adalah ekspresi atas beberapa aspek dalam organisasi yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun hal lainnya yang mendukung pekerjaan pegawai (Luz *et al.*, 2016).
 - c. Kinerja ialah hal yang dihasilkan (dilakukan) atau tidak dihasilkan (tidak dilakukan) oleh pegawai berkaitan dengan pekerjaan yang diembannya (Mathis dan Jackson, 2011).
2. Responden penelitian adalah pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
3. Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul Jalan KH. Agus Salim No. 126, Kepek, Wonosari, Gunungkidul.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
4. Mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diinginkan bisa memberikan kontribusi bagi beberapa pihak berikut ini:

1. Bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul

Penelitian ini diperlukan untuk menjadi sumber informasi bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berkaitan dengan kebijakan Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul dalam mengelola lingkungan lingkungan kerja dan penciptaan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini memberi masukan bagi pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul mengenai peran dan manfaat baiknya kualitas lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerjanya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Temuan penelitian yang telah dilakukan dan dipaparkan di bab empat di depan maka bisa ditarik simpulan berikut:

1. Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif untuk mempertinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
2. Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif untuk mempertinggi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
3. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif untuk mempertinggi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
4. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel prediktor kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sementara ada banyak variabel

lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak digunakan sebagai prediktor kinerja pegawai.

2. Penelitian ini tidak melakukan pengujian lebih detail pada dimensi lingkungan kerja (lingkungan fisik dan non fisik) dan dimensi kepuasan kerja (gaji, pekerjaan, supervisi, promosi, dan hubungan rekan kerja) terhadap kinerja pegawai.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul:

- a. Hasil analisis deskriptif didapat bahwa penilaian karyawan terendah di variabel lingkungan kerja ada pada indikator “Organisasi mendesain tata ruang kerja yang nyaman bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya”. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul sebaiknya mendesain ulang tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik harus mampu mengakomodasi kebutuhan karyawan serta memperhatikan aspek aliran kerja. Melalui aliran kerja yang lebih baik, karyawan akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
- b. Hasil analisis deskriptif didapat bahwa penilaian karyawan terendah di variabel kepuasan kerja ada pada indikator “Saya puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk memperoleh promosi jabatan”. Solusi yang bisa diterapkan yaitu melakukan penilaian kinerja pegawai dengan standar yang lebih baku dan lebih transparan

sebelum digunakan sebagai pengukuran bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Pengukuran kinerja yang lebih tepat akan menciptakan karyawan yang semakin puas manakala bekerja yang pada pengakhiran dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi lagi.

1.3.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya:

- a. Penelitian serupa pada waktu mendatang baik jika menambahkan variabel independen yang relevan sebagai variabel prediktor kinerja pegawai.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan mengukur masing-masing dimensi pada setiap variabel penelitian sebagai variabel mandiri untuk dapat memperoleh hasil penelitian semakin komplek atau detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PT. Fegamari Kultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No.3.
- As'ad, M., (2004), *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: Liberty.
- Badrianto, Y., dan Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, Vol. 2, No. 1.
- Boedijoewono. (2010). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit: UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Hair Jr., J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., dan Black, W.C. (2014). *Multivariate Data Analysis: With Readings*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Luthans, F., (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.
- Luz, C.M.D.R., de Paula, S.L., de Oliveira, L.M.B., (2016). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestão*. Vol. 25, No. 1.
- Mangkunegara, A.A.A.P., (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit: PT Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, L.R., dan Jackson, H.J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat., (2005). *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, A., (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaela, A., dan Trianasari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1.
- Putra, F.R., Utami, H.N., dan Hakam, M.S., (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja: Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 18, No. 2.

- Rachman, M.M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, Vol. 9.*
- Ramli, A.H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review, Vol. 19, No. 1.*
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia,.
- Santoso, S., (2010), *Statistik Paraketrik*, Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Santoso, S., dan Tjiptono, T. (2015), *Riset Pemasaran*, Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti., (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit: CV Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, U., dan Bougie, R., (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihombing, S., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, H. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soelaiman. (2015). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H., (2012). *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto., (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

