

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SITUBONDO KABUPATEN SITUBONDO

Selfy Amelia Nurul Hardianti¹⁾ Farida Hanum²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

²⁾Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction in Situbondo District, Situbondo Regency. This study uses quantitative design. Saturated samples were 31 respondents. The analytical method used is Validity Test, Reliability Test, Simple Regression Analysis, Partial Test (t-test) and Determination Coefficient Test (R2). The results showed that there was a significant and positive influence between the work environment on employee job satisfaction, with a significant level of 0,000 smaller than the alpha probability level of 0.05, so that partially the work environment variable had a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employees

PENDAHULUAN

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Palinggi (2008: 109) menyatakan, “manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan,

pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi”.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedermayanti (2008:28), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai kantor

Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, yang bernama Sri Wahyuti selaku Kasi Ekgbag, saat didatangi ke kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, dan diperoleh informasi bahwa:

“Menurut saya mengapa para pegawai tidak nyaman dalam bekerja setau saya karena masalah kenyamanan dalam bekerja yang kurang memadai seperti salah satunya kurangnya fasilitas komputer, AC dan ATK yang tidak setiap ruangan ada, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja. (Wawancara dilaksanakan pada Hari Selasa, tanggal 20 Maret 2018 pada jam 09:00 Wib bertempat di Ruang Sekretariat Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo)”.

Menurut Hasibuan (2007:202), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, yang bernama Lukman Habsi selaku Staf Trantib, saat didatangi ke kantor Kecamatan

Situbondo Kabupaten Situbondo, dan diperoleh informasi bahwa:

“Menurut saya membicarakan tentang kepuasan kerja, saya kurang puas atas apa yang saya kerjakan sebab ada beberapa di lingkungan kerja saya yang fasilitasnya kurang memadai seperti halnya AC dan Komputer dari 2 hal tersebut dapat mengganggu saya dalam melakukan pekerjaan setiap harinya, terkadang saya dalam melaksanakan pekerjaan terkendala dengan kurangnya fasilitas karena fasilitas komputer di ruangan saya membutuhkan 3 unit komputer, akan tetapi hanya terdapat 2 unit komputer hal ini yang menjadi penyebab terkendalanya pekerjaan”. (Sumber : wawancara dengan Lukman Habsi di Kantor Kecamatan Situbondo, hari Senin, 26 Maret 2018 pada pukul 12.05 WIB).

Menurut Efendi (2002:290), “kepuasan kerja didefinisikan sehingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”. Faktor-faktor apa yang terkait dengan menentukan kepuasan kerja

atau ketidak puasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, sebagai suatu organisasi yang bertanggung jawab dibidang pemerintahan juga mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin di capai. Tujuan dan sasaran Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, dirumuskan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Visi dan misi ini bertujuan sebagai pemandu tindakan masa depan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, merupakan salah satu organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik atau *publik servise* yang mana dengan fungsinya tersebut Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, harus menjalankan fungsinya tersebut, berupa kualitas pelayanan yang cepat namun tepat. Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Sondang Siagian (2002:113) yang menyatakan bahwa : "Warga Negara mengharapkan pelayanan yang ramah, cepat dan akurat dalam menyelesaikan berbagai uraian".

Bertolak dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di

Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo.

Rumusan masalah yang memerlukan jawaban dalam penelitian ini adalah "Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo?"

Sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian adalah "Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo".

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Populasi 31 pegawai di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang akan diteliti yaitu :

- a. Variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X)
- b. Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Data dikumpulkan dengan kuisisioner, observasi dan wawancara. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Model hubungan nilai pegawai dengan variabel-variabel

tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut Ghozali (2005:82):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Dependent yaitu
Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁
(Lingkungan Kerja)

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Kecamatan Situbondo

Kecamatan Situbondo merupakan Kecamatan yang terletak di pusat sekaligus ibukota Kabupaten Situbondo. Berbatasan disebelah barat dengan Kecamatan Panarukan, sebelah selatan dengan Kabupaten Bondowoso. Sedangkan sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Mangaran dan disebelah timur dengan Kecamatan Panji Ketinggian desa dari permukaan laut adalah rata-rata 35 m. Desa Kalibagor dan Kotakan adalah desa-desa yang mempunyai bukit berkapur. Sedangkan desa lainnya adalah dataran rendah. Luas Kecamatan Situbondo adalah 27,57 km² atau 2.757 ha. Desa terluas adalah desa Kotakan yaitu 8,71 km² sedangkan luas desa terkecil adalah kelurahan Dawuhan yaitu 1,81 km² Dilihat dari jarak antara balai desa dengan ibukota kecamatan maka desa yang paling jauh adalah desa Kalibagor dan yang paling dekat adalah kelurahan Patokan.

2. Hasil Pembahasan

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, Kuesioner dalam penelitian ini pun diuji validitasnya, Apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini. Validitas sebuah instrument dapat diketahui dengan melihat nilai *pearson correlation* dan *sig (2-tailed)*. *Pearson correlation* merupakan nilai korelasi skor butir terhadap skor total dari seluruh butir yang ada. Jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa r tabel, maka butir tersebut valid atau jika nilai *sig (2-tailed)* < 0,05 (Tingkat signifikansi 5% untuk tes dua isi) berarti butir tersebut valid dan berlaku sebaliknya. Bila terdapat butir yang tidak valid maka butir tersebut tidak dapat dipergunakan lagi dalam penelitian ini. Uji validitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 *for Windows 7* diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba dapat dilihat pada table berikutini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.787	0.355	VALID
X1.2	0.870	0.355	VALID
X1.3	0.916	0.355	VALID

X1.4	0.910	0.355	VALID
X1.5	0.914	0.355	VALID
X1.6	0.882	0.355	VALID
X1.7	0.569	0.355	VALID
X1.8	0.680	0.355	VALID

Sumber Data: Hasil Data Statistik

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variable Lingkungan Kerja (X_1) karenanilai r hitung lebih besar dari nilai r table yaitu 0.355.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Indikator r	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0.800	0.355	VALID
Y1.2	0.932	0.355	VALID
Y1.3	0.932	0.355	VALID
Y1.4	0.932	0.355	VALID
Y1.5	0.932	0.355	VALID
Y1.6	0.907	0.355	VALID
Y1.7	0.847	0.355	VALID
Y1.8	0.795	0.355	VALID

Sumber Data: Hasil Data Statistik

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel kepuasan kerja pegawai (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r table yaitu 0.355.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha (α). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrument adalah 0.60. Santoso (2002:200). Jadi jika nilai $\alpha > 0.60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 3 berikut ini

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai cut off	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.924	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.961	0.60	Reliabel

Nilai reliabilitas dari variabel pada tabel 3 tersebut diatas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori

berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi *Alpha Cronbach* 0,60.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi terhadap Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.194E-16	0.094		000	1.000
Lingkungan Kerja (X)	0.859	0.095	0.895	9.026	0.000

R = 0.737
 $r^2 = 0.859$
 F hitung = 81.470 Sig
 Sig = 0,000

Sumber Data: Hasil Data Statistik

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = -3.194E-16 + 0.859X_1 + e$$

Hasil persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa:

- Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Lingkungan Kerja.
- 3.194E-16 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, jika variabel lain (variabel bebas) sama dengan nol atau konstan.
- $0.859X_1$ = Merupakan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 1% untuk variabel Lingkungan Kerja maka akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0.859 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.
- e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah

dengan membandingkan nilai statistik signifikansi dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5%.

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji -t

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
1 (Constan)	-3.194E-16	000	1.000
Lingkungan Kerja (X)	0.859	9.026	0.000

Sumber Data: Hasil Data Statistik

Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} < \alpha$). Hasil Pengujian Hipotesis t.

- a. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X) ini sebesar 9.026 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1.699 maka $t_{\text{hitung}} 9.026 > t_{\text{tabel}} 1.699$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada pegawai di Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) menunjukkan R Square = 0.737 artinya terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan nilai R yang belum mencapai satu.

Tabel 4.25 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.859 ^a	.737	.728	.52112017	.737	81.470	1	29	.000

a. Predictors: (Constant), BART factor score 1 for analysis 2, BART factor score 1 for analysis 1

Sumber Data: Hasil Data Statistik SPSS 22

Hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.859 ini berarti bahwa seluruh variabel bebas

(X) yaitu Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap

variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh Variabel Bebas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas (X) lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0.05, sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Saran

Adapun saran yang peneliti tuangkan dalam laporan tugas akhir ini adalah hasil penelitian dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai, oleh sebab itu seorang pimpinan atau camat Situbondo untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja terhadap bawahannya guna untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang lebih baik, terutama dalam masalah kelengkapan fasilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Edisi Revisi 2010. Rineka Cipta.
- Annisa Pratiwi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Telkomonikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 2 Nomer 1: 54- 56.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*.
- Edi Saputra Pakpahan. 2015. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Malang. Universitas Negeri Malang.
- Efendi, Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Faustino, Cardoso Gomes. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

- Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan S. P, Malayu. 2003. Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Edisi T. Revisi PT. Bumi Aksara..