

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Ade Irma¹, Muhammad Yusuf²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA

¹Email: adeirmambojo@gmail.com

²Email: yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Lingkungan kerja; kepuasan kerja

Effect of work environment on employee job satisfaction

Abstrak

This study aims to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction at the Bima Regency Cooperative and UMKM Office. This type of research is associative. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The population used is all employees of the Bima Regency Cooperative and UMKM Office as many as 47 employees with the research sample of all ASN (State Civil Apparatus) Bima Regency Cooperative and UMKM Office as many as 31 employees with the sampling used is purposive sampling. Data collection techniques used are (1) observation, (2) questionnaire, (3) interview, and (4) literature study. Data analysis techniques used are the validity test, reliability test, simple regression, simple correlation, determination test, and t-test (two-party t-test). Based on the results of the study, it can be concluded that there is an influence of the work environment on employee job satisfaction at the Bima Regency Cooperative and SME Office

Keywords: Work environment; job satisfaction

PENDAHULUAN

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi. Setiap organisasi harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam organisasi perlu di perhatikan. Oleh karena itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk pegawainya.

Kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk di jadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Menurut Annakis et al (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Nadiri (2010) Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Indikator Kepuasan Kerja menurut Edward Lawler dalam Rifai (2009:475), meliputi : Memenuhi kebutuhan dasar pegawai, Memenuhi harapan pegawai, Memenuhi keinginan pegawai.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi di tuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut

Menurut Sedarmayanti (2013:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja

non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011), terdiri atas: Penerangan, Ruang gerak, dan Hubungan kerja.

Segala sesuatu atau keadaan di sekitar yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Menurut penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017) dan Ratnasari (2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima merupakan sebuah organisasi yang bertujuan untuk membantu pemerintah daerah di bidang Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasar asas otonomi dan tugas pembantuan. Ada beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Bima yaitu tidak terciptanya lingkungan kerja dengan baik. Seperti lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas yang ada kurang memadai sehingga para pegawai cenderung menggunakan barang-barang milik pribadi seperti laptop dan hp untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta rekan sesama kerja. Akibatnya para pegawai tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada. Untuk itu penulis merasa perlu adanya penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:55) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Populasi menurut Sugiyono (2014), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai.

Sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai. Sampling dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yang merupakan pengambilan sampel berdasarkan tujuan peneliti.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan skala likert. Kuesioner menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Teknik Analisa Data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi sederhana, korelasi sederhana dan uji t menggunakan bantuan *SPSS for windows* untuk mendapatkan ketelitian hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan valid
Lingkungan kerja	Item 1	0,716	0,300	Valid
	Item 2	0,882	0,300	Valid
	Item 3	0,828	0,300	Valid
	Item 4	0,881	0,300	Valid
	Item 5	0,817	0,300	Valid
	Item 6	0,943	0,300	Valid
	Item 7	0,846	0,300	Valid
	Item 8	0,871	0,300	Valid
Kepuasan kerja pegawai	Item 1	0,880	0,300	Valid
	Item 2	0,835	0,300	Valid
	Item 3	0,895	0,300	Valid
	Item 4	0,884	0,300	Valid
	Item 5	0,840	0,300	Valid
	Item 6	0,900	0,300	Valid
	Item 7	0,929	0,300	Valid
	Item 8	0,774	0,300	Valid

Berdasarkan di atas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dapat dikatakan valid pada Corrected item-total correlation >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan reliabel
Lingkungan Kerja	0,950	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0,949	0,6	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.476	3.524		2.121	.043
1 LINGKUNGAN KERJA	.701	.115	.748	6.071	.000

a. Dependent variable: Kepuasan kerja pegawai

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,476 + 0,701X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:
Nilai konstanta sebesar 7,476 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan sebesar 7,476; dan

Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,701 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,701 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,701 satuan.

Tabel 4. Hasil uji korelasi sederhana
Correlations

		Lingkungan kerja	Kepuasan kerja pegawai
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kepuasan kerja pegawai	Pearson Correlation	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,748, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,748 pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima kuat yaitu 0,748.

Uji koefisien determinasi

Determinasi yaitu untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh antara Lingkungan Kerja(X) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	.748a	.560	.545	3.872

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Hasil uji Adjusted R² pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,580 Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X) sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficientsa

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.476	3.524		2.121	.043
	Lingkungan kerja	.701	.115	.748	6.071	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,071 dengan nilai t tabel sebesar 1,699 ($6,071 > 1,699$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran untuk memperhatikan lingkungan kerja pada sebuah organisasi agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Annakis, J., Lobo, A., dan Pillay, S., 2011. Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within Australian call centres. *Internasional Journal of Business and Management*, 6(8), 75.
- Edward L, Rifai. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Giant CabangGraha Raya*.
- Handaru, Agung W, Try U dan I Ketut R.S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs “X”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.4, No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat. Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- Handoko, T.H., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi dua. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta.
- Khoiriyah, Lilik. (2009) “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta”. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2013. “*Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*”. Yogyakarta : CAPS (*canter for academic publishing service*).
- Surodilogo, Leonardus.B. (2010) “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang”. Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.