

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

By:
Hilman Johar

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

HILMAN JOHAR. NPM. 17120103. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian survey dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square* dan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan termasuk kategori baik. Sedangkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan termasuk kategori kurang puas. Selain itu terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetap harus dilihat sebagai satu kesatuan yang angguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Menurut Sutrisno (2019: 3) menyakan bahwa semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasa, rasio dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya

modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019: 3). Tujuan organisasi akan mudah dicapai dengan didukung kondisi lingkungan kerja yang bersih dan aman sehingga membuat pegawai betah dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya apabila suatu lingkungan kerja pada suatu organisasi tidak bersih maka akan membuat para pegawai enggan betah dan pegawai berusaha untuk mencari alasan untuk keluar dari ruangan tempat kerja (Silitonga, 2020: 53).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito dalam Silitonga, 2020: 54). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tersebut (Silitonga, 2020: 53). Schultz dan Schultz dalam Silitonga (2020: 54) mengemukakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sutrisno, 2019: 75). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko dalam Sutrisno, 2019: 75). Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Lingkungan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, hal ini terbukti dari hasil penelitian terdahulu dari Pebriansah (2017) yang menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung. Selain itu penelitian dari Ifriana (2019) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Samsat Painan. Serta dari hasil penelitian Mauritz D.S dan Lucky (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Kantor sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu lembaga yang melaksanakan fungsi penyelenggara pemerintah daerah tentunya memiliki tujuan organisasi dalam rangka mendukung terwujudnya visi dan misi pemerintah daerah provinsi Kalimantan Selatan, yakni “KALSEL MAPAN (MANDIRI DAN TERDEPAN) LEBIH SEJAHTERA, BERKEADILAN, MANDIRI DAN BERDAYA SAING”. Hal ini akan sulit dicapai apabila PNS pada kantor sekretariat daerah provinsi Kalimantan Selatan belum memiliki kinerja yang baik secara keseluruhan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dikarenakan lingkungan kerja untuk sarana dan prasarana masih kurang dan pelatihan dan bimtek untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai juga masih kurang. Kelemahan-kelemahan yang terdapat pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ini apabila dibiarkan begitu saja maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai yang akan menurun. Menurunnya kepuasan kerja pegawai akan membuat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya kurang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hal yang perlu dijadikan acuan yaitu fokus penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti mencari hal-hal terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yang mana peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menyiratkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja seperti hasil penelitian dari Ifriana (2019), Mauritz D.S dan Lucky (2015) dan Pebriansah (2017), yang mana dari ketiga penelitian tersebut menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada uraian di atas dapat disimpulkan secara implisit menunjukkan bahwa lingkungan kerja (variabel X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (variabel Y) pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan produksi tersebut (Silitonga, 2020: 53). Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Bahri, 2018: 40). Menurut Vischer dalam Silitonga (2020: 53) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah tempat kerja yang dapat mendukung akan meningkatnya kepuasan kerja pegawai dan mengoptimalkan produktivitas pegawai.

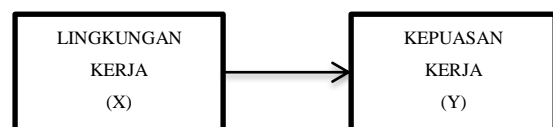
Untuk mengukur variabel lingkungan kerja pada penelitian ini, digunakan indikator-indikator dari Serdamayanti dalam Silitonga (2020: 56-66), antara lain : 1) Penerangan/cahaya, 2) Temperatur/suhu udara, 3) Kelembaban, 4) Sirkulasi udara, 5) Kebisingan, 6) Getaran mekanis, 7) Bau tidak sedap, 8) Tata warna, 9) Dekorasi, 10) Musik, 11) Keamanan dan 12) Hubungan kerja

3. Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2019: 75). Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019: 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016: 415) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator dari Locke dalam Hamali (2016: 206-208), sebagai berikut: 1) Gaji/imbalance adil, 2) Kondisi kerja menunjang, 3) Hubungan kerja dengan rekan kerja dan 4) Hubungan kerja dengan atasan.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Lingkungan kerja (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) kepuasan kerja (Y).

5. Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang beralamatkan di Jalan Dharma Praja No. 1 Kawasan Perkantoran Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, Kota Banjar Baru, Kalimantan Selatan.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 52 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang akan diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel dikarenakan jumlah populasi pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan cukup besar, maka digunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu berjumlah 46 responden.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, khususnya data primer maka dalam penelitian ini

digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, sekaligus menjawab hipotesis lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja digunakan Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Lingkungan Kerja

Tabel 4.26. Lingkungan Kerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	6	13,0
2.	Baik	25	54,3
3.	Kurang Baik	3	6,5
4.	Tidak Baik	4	8,7
5.	Sangat Tidak Baik	8	17,4
Jumlah		46	100

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Dari tabel 4.26. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori lingkungan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai baik.

2. Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 4.27. Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Puas	2	4,3
2.	Puas	10	21,7
3.	Kurang Puas	18	39,1
4.	Tidak Puas	9	19,6
5.	Sangat Tidak Puas	7	15,2
Jumlah		46	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Dari tabel 4.27. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai kurang puas.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 4.29. Pengaruh Antar Variabel

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized			Standardized		
	Coefficients		Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6,382	4,519		1,412	,165
	LINGKUNGAN KERJA	,400	,090	,556	4,440	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Peneliti, Output SPSS 26, 2021

Pada tabel 4.29. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan nilai t hitung adalah 4,440 sedangkan t tabel 1,675. karena t hitung dari variabel tersebut lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi

Kalimantan Selatan termasuk kategori baik.

- 2) Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan termasuk kategori kurang puas.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja pegawai membaik maka kepuasan kerja pegawai akan ikut membaik, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja pegawai memburuk maka kepuasan kerja pegawai akan ikut memburuk.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat lingkungan kerja pegawai berada pada kategori baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang merasa lingkungan kerjanya kurang nyaman. Oleh karena itu hendaknya pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan terus memperbaiki lingkungan kerjanya.
- 2) Dari hasil analisis kepuasan kerja pegawai termasuk pada kategori kurang puas. Hal ini menandakan tanggapan pegawai dalam bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan masih belum dirasa menyenangkan, sehingga diharapkan pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan

Selatan agar terus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

- 3) Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai, maka hendaknya Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan terus memperbaiki lingkungan kerjanya, dengan adanya perbaikan lingkungan kerja fisik atau non fisik tersebut, maka diharapkan dapat berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai kearah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing
- Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ifriana, Febsri Susani. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Painan*. OSF
- Mauritz D.S Lumentut. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA. Vol 3, No.1
- Pebriansyah. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagargunung*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Silitonga, Eddy S. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pusaka
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi)*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Zainal, Veithzal R. dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers