

**LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG**

Agus Zamroni Rusli¹, Abdi Akbar Idris², H. Kaimuddin³, Muh. Yushar Mustafa³
^{1,2,3}) Universitas Negeri Makassar, ⁴) STIEM Bongaya
 ronirusli@gmail.com

Submitted: 07 Februari 2024, Accepted: 15 Februari 2024, Published: 17 Mei 2024

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan Analisis Koefisien Determinasi dengan menggunakan program IBM *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Koefisien korelasi sebesar 0,552 Berada pada interval 0,51-0,59 yang menunjukkan kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen berkorelasi kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,305 Menunjukkan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sebesar 30,5% sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Abstract: This study aims to see the magnitude of the influence of the work environment on employee job satisfaction at Ujung Pandang State Polytechnic. The number of samples used in this study were 65 people. Data collection was carried out using the method of observation, documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination using the IBM Statistics for Product and Service Solution (SPSS) version 21 program. The results of this study indicate that the independent variable namely Work Environment (X) has a positive and significant effect on Job Satisfaction at Ujung Pandang State Polytechnic. The coefficient of 0.552 is in the interval 0.51-0.59 which shows the relationship between the independent variable and the dependent variable has a strong correlation. The coefficient of determination is 0.305. Indicating the independent variable to predict the dependent variable is 30.5% and the remaining 69.5%.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat tentunya selalu menginginkan peningkatan kualitas kinerja yang berkala dan berkelanjutan. Saat ini, teknologi dan modernisasi hadir sebagai penunjang dan aspek penting yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu Instansi. Namun dalam peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada semakin majunya teknologi yang dimiliki dan peralatan yang serba modern, tetapi secara umum juga tergantung pada karyawan itu sendiri. Perlakuan terhadap karyawan berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi yang lain, karena karyawan seorang Individualis yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan memiliki sifat-sifat seperti Emosi, Intelegualitas dan Religiusitas. Disinilah tantangan bagi organisasi sebagai wadah untuk mengatur dan mengkoordinir berbagai macam karakter yang

dimiliki karyawan.

Sebagai suatu organisasi, Instansi sebagai tempat semua kegiatan belajar-mengajar dan administrasi berlangsung tentu harus memperhatikan karyawan agar mampu bertanggung jawab, bersemangat, disiplin, terampil dan kreatif sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mampu sejalan dengan perkembangan zaman dan teknologi, serta tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien. Kebijakan organisasi terhadap karyawan diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang, yang merupakan sub sistem dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia. Maka pembinaan karyawan harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya program organisasi secara berkesinambungan dengan efektif, sebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi juga ditentukan oleh bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Pada dasarnya karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, sebagai sumber daya perlu dikembangkan dan dikelola secara maksimal. Kedua, sebagai manusia perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman, nyaman dan bergairah dalam bekerja. Karyawan harus bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas pokoknya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya antara lain faktor kemampuan dirinya, adanya pembinaan dari pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan kerja dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja yang baik pula.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat Individualis karena setiap Individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap Individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan Individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Susilo Martoyo (1992:115) Pada dasarnya Kepuasan merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Melihat peranan kepuasan kerja karyawan, sebagai Instansi sudah seharusnya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sebab akhir-akhir ini aktivitas unjuk rasa atau demonstrasi oleh buruh atau karyawan marak terjadi. Hal ini dilatarbelakangi ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan Instansi terkait baik mengenai gaji atau upah, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan aman untuk kerja mereka dan beraneka ragam alasan ketidakpuasan yang mereka rasakan. Terjadinya aksi demo ini merupakan gambaran bahwa Instansi tersebut belum dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Tinjauan Literatur

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam Institusi maupun Perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian Sumber Daya Manusia makrosecara umum terdiri dari

dua yaitu (SDM) makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan (SDM) mikro dalam arti sempit yaitu Individu yang bekerja pada sebuah Institusi atau Perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Aspek penting lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan Instansi secara terpadu dalam kepentingan Individu karyawan, kepentingan Instansi, dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi Instansi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia bervariasi antara satu organisasi Instansi dan organisasi Instansi yang lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2016 : 9) antara lain:

- a. Memberi saran kepada Manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau Instansi memiliki Sumber Daya Manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi Instansi.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, mereka melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat dia bekerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas Individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia

rasakan dari lingkungannya.

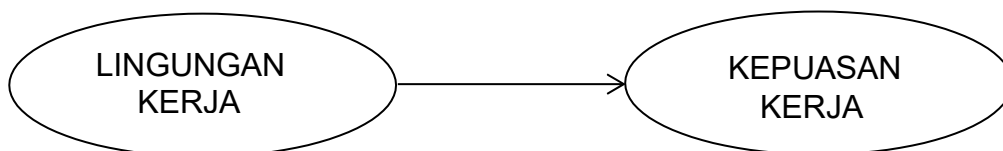
Menurut Handoko (1998 : 22) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan menurut Robbins (2001 : 21) “kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”. Definisi ini mengundang pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakandan terpisahkan satu sama lain.

4. Hubungan antar variabel Lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja.

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal.

Odger (2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di lingkungan kerja. Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Skema kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana dalam bagan berikut:



II. METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable).

a. Variabel terikat (Dependent variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang perubahan dan pergerakannya tergantung pada perubahan atau pergerakan variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

b. Variabel bebas (Independent variabel)

Menurut “Indriantoro dan supomo (1999: 63)” Variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

a. Wawancara : Yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung

kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

- b. Kuesioner : Merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.
- c. Observasi : Pemantauan langsung dilapangan untuk mengetahui situasi dan kondisi dilokasi penelitian.

3. Teknik Analisis Data

- a. 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 Ghozali (2005:49). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak (Ghozali, 2005:56).
- b. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2005:59). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Ghozali, 2005:60).
- c. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan suatu data agar dapat dianalisis. Dengan demikian persamaan yang digunakan akan valid jika digunakan untuk memprediksi.
- d. Analisa Regresi Linear sederhana.
Dalam analisis regresi linear sederhana, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Apabila banyaknya variabel bebas hanya ada satu, maka menggunakan regresi linear sederhana.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)
Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, maka digunakanlah koefisien determinasi. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai *R Square*. Tabel berikut ini menyajikan nilai koefisien determinasi dari model penelitian.
- b. Uji Parsial (Uji t)
Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat diantara variabel-variabel bebas lainnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik Umum Responden, Berikut ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan data yang diolah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Ujung Pandang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 responden.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	45	70
Perempuan	20	30
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, terdiri dari laki-laki 45 orang atau 70% dan perempuan terdiri dari 20 orang atau 30%. Dari data tersebut diketahui bahwa karyawan Politeknik Negeri Ujung Pandang mayoritas laki-laki dikarenakan jumlah penerima kerja lebih diutamakan laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia (dalam tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
25-35	13	20,1
36-45	29	44,6
46-65	23	35,3
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, terdiri dari 13 orang atau 20,1% responden yang berusia antara 25-35 tahun, 29 orang atau 44,6% responden yang berusia antara 36-45 tahun, 23 orang atau 35,3% responden yang berusia 46-65. Berdasarkan data tersebut nampak bahwa karyawan Politeknik Negeri Ujung Pandang lebih banyak didominasi karyawan berusia 36-45 tahun dikarenakan usia tersebut masuk kategori usia produktif seseorang dalam menerima sebuah tanggung jawab.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
S1	38	58,5
S2	25	38,5
S3	2	3
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, terdiri dari 38 orang atau 58,5% Pendidikan terakhir S1, 25 orang atau 38,5% Pendidikan terakhir S2, 2 orang atau 3% tingkat Pendidikan S3. Berdasarkan data di atas, nampak bahwa karyawan

pada Politeknik Negeri Ujung Pandang dominan diisi lulusan sarjana (S1) hal ini dikarenakan tingkat pendidikan merupakan kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
0-5	16	25
5-10	29	45
>10	20	30
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, terdiri dari 16 orang atau 25% responden yang lama bekerja berusia 0-5 tahun, 29 orang atau 45% responden yang lama bekerja berusia 5-10 tahun, 20 orang atau 30% responden yang lama bekerja berusia >10 tahun. Berdasarkan data di atas, nampak bahwa karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang lebih banyak yang lama bekerja berusia 5-10 tahun. Hal ini dikarenakan masa kerja karyawan yang lama akan memiliki lebih banyak pengalaman dan keterampilan.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dalam sebulan

Penghasilan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1 jt – 5 jt	30	46,5
5 jt – 10 jt	24	38,5
>10	9	15
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, terdiri dari 30 orang atau 46,5% responden yang penghasilannya 1 jt – 5 jt, 24 orang atau 38,5% responden yang penghasilannya 5jt – 10 jt, 9 orang atau 15% responden yang penghasilannya >10 jt. Berdasarkan data di atas, nampak bahwa rata-rata penghasilan karyawan di Politeknik negeri ujung pandang adalah 1 jt – 5 jt. Hal ini dikarenakan tingkat upah yang diperoleh karyawan berdasarkan dengan golongan tertentu.

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan banyaknya tanggungan

Tanggungan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Ada	27	41,5
Tidak ada	38	58,5
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, menunjukkan bahwa persentase berdasarkan jumlah yang memiliki tanggungan berjumlah 27 orang sedangkan karyawan yang belum memiliki tanggungan 38 orang hal ini dikarenakan banyak diantara karyawan masih ingin lebih fokus pada kerjaan dan jenjang karir yang dimiliki, adapun faktor-faktor lain yang menyebabkan hal demikian yakni adanya alasan-alasan khusus dari masing-masing karyawan yang tidak dituliskan.

Pengujian Hipotesis.
Analisis korelasi (R)

Tabel 7. Analisis korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,294	3,01658

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020

Klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005:18) sebagai berikut: 0,041 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Dalam ringkasan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) = 0,552 yang berarti terdapat hubungan positif dan korelasi keamatan kuat antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, maka digunakanlah koefisien determinasi. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi yang dipakai adalah nilai *R Square*. Tabel berikut ini menyajikan nilai koefisien determinasi dari model penelitian.

Berdasarkan tabel sebelumnya, didapat nilai koefisien (R) = 0,552 yang berarti bahwa antara lingkungan kerja mempunyai hubungan yang cukup baik terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu 55,2%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KP = 0,305 ($R^2 \times 100\%$). Artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 30,5%. Sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji (t)

Agar kita melihat dan menguji keberartian model regresi untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,670	3,762		6,293	,000
1 LINGKUNGAN KERJA	,459	,087	,552	5,255	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa thitung sebesar 5,255 sedangkan untuk mencari ttabel menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} &= a/2 ; n-k-1 \text{ atau dr residual} \\ &= 0,05/2 ; 65-1-1 \\ &= 0,025 ; 63 \end{aligned}$$

Distribusi nilai ttabel dengan 0,025;63 mendapatkan nilai ttabel sebesar 1,999. Karena nilai thitung 5,255 > t tabel 1,999, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 30,5%. Sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel bebas dalam penelitian ini.

Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja tersebut disebabkan karena lingkungan yang ada di Politeknik Negeri Ujung Pandang terdapat lingkungan kerja fisik berupa sarana dan prasarana kantor yang memadai dan cukup baik dalam hal ketersediaan peralatan kantor, kebersihan, penyaring udara, serta penunjang pekerjaan lainnya, dan lingkungan kerja nonfisik (sosial), atasan berperan penting dalam memberikan arahan dalam pelaksanaan dan tanggung jawab dalam proses kinerja terhadap karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden (X) menunjukkan skor tertinggi yaitu Atasan (manajer) memberikan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya pemimpin dalam hal ini menetapkan tujuan dan memberikan arahan setelah hal itu di diskusikan terlebih dahulu dengan bawahan, bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas yang akan mereka kerjakan dengan persetujuan dari atasan. Jawaban responden (Y) tertinggi adalah saya betah bekerja di instansi ini karena instansi ini selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan adil. Dalam hal ini instansi berperan penting dalam hal penghargaan kepada karyawan, dengan semakin baiknya pekerjaan seorang karyawan maka semakin baik pula penghargaan yang diterima dan juga akan memotivasi karyawan lainnya agar bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa lingkungan non fisik (sosial) yang ada di Politeknik Negeri Ujung Pandang menerapkan hubungan yang terstruktur dan sistematis. Berarti dapat disimpulkan bahwa pimpinan menerapkan hubungan kepada karyawan dengan sistem yang telah ada. Hubungan sistematis merupakan bentuk usaha untuk menguraikan serta merumuskan suatu hal dalam konteks hubungan yang logis serta teratur sehingga membentuk sistem secara menyeluruh, utuh dan terpadu yang mampu menjelaskan berbagai rangkaian sebab akibat yang terkait dengan objek tertentu. Hubungan ini sendiri bertujuan untuk melakukan hal yang sesuai dengan prosedur kerja agar suatu organisasi bisa berjalan dengan baik. Penerapan hubungan sistematis tersebut dilakukan agar supaya karyawan diberi rasa tanggung jawab serta dukungan yang akan sangat berguna bagi instansi. Pimpinan Politeknik Negeri Ujung Pandang melakukan hal ini agar dapat mengatur persoalan karyawan serta mengatur bagaimana kondisi akademik kampus yakni, hubungan

karyawan, dosen dan mahasiswa. Dengan menerapkan hubungan sistematis maka keputusan yang akan diterapkan berdasarkan dengan sistem yang telah ada serta adapun diluar dari prosedur yang ada, maka pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas keputusan yang akan diambil. lingkungan kerja memegang peranan yang penting dalam manajemen organisasi. Dalam hal ini pelaksanaan kegiatan organisasi akan berjalan lancar apabila lingkungan kerja dapat mendukung dan menunjang pekerjaan seperti sarana dan prasarana yang tersedia, serta hubungan sosial antara atasan dan bawahan, bawahan dan bawahan, bawahan dan atasan yang terjalin harmonis. Sehingga dalam mengelola suatu organisasi perlu menerapkan lingkungan yang cocok pada orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astadi pangarso dan vidi ramadhyanti (2015 : 172) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung". Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen berpengaruh positif.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.
2. Pimpinan Politeknik Negeri Ujung Pandang menerapkan Lingkungan kerja non fisik (sosial) sistematis dan terstruktur dalam menjalankan aktivitas instansi.

Saran

1. Pimpinan politeknik Negeri Ujung Pandang agar tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja non fisik (sosial) yang diterapkan saat ini. Lingkungan kerja non fisik (sosial) dapat memberikan dampak baik bagi kepuasan kerja karyawan sehingga pimpinan sangat perlu menjaga dengan tetap memberikan arahan-arahan yang baik dengan dukungan bagi karyawan, tidak memberikan desakan pekerjaan jika dianggap masih dalam batas normal, serta siap menerima saran maupun kritik dari bawahan.
2. Pimpinan Politeknik Negeri Ujung Pandang agar lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, alat-alat kantor, penyaring udara, dan praktisi alat penunjang lainnya yang dirasa perlu untuk ditingkatkan, dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik yang baik itu akan berpengaruh pada kepuasan masing-masing karyawan dalam menjalankan tiap rutinitas kegiatan yang ada di instansi tersebut.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Adimas. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CVLuwai Garment Cabang Balikpapan.
- Aoliso, Adveni. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor cabang Kupang.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- Bambang, Kusriyanto. (1991). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta.
- Debra L Nelson dan James Campbell Quick, (2006) Organizational Behavior, South Western Thompson,
- Gouzali Saydam, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (1998). Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty.
- Ishak, Arep dan Hendri, Tanjung, (2003). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Komarudin. (2001). Ensiklopedia Manajemen, Edisi IX, Jakarta : Bumi Aksara.
- Komarudding. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Kappa-Sigma.
- Mangkunegara, Prabu, AA, Anwar, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marbun, B. N. (2003). Kamus Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mardiana, (2005). Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Nitisemito, S, Alex, (2002). Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, S. Alex, (2000). Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, S. Alex, (1991), Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta.
- Nawawi, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Pranata, Agus, (2003). Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kimpraswil. Provinsi Riau.

- Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T.; & Boulian, P.V.(1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology, 1974, 59, 603-609.
- Pangestu, Dwi, Septian, Zulfahmi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Perhutani Ngawi.
- Robbins, S. P, and Judge, T. A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. (1996). Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge (2009). *Organizational Behavior*, Pearson PrenticeHall.
- Render dan Jay Heizer. (2001). Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : *Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Susilo, Martoyo. "Manajemen Sumber Daya Manusia, 1992." BPFE, Jakarta (1992).
- Sedarmayanti. (2009). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto. (2004). Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Sedarmayanti. (2001). Manajemen Perkantoran Modern. Bandung: Mandar Maju.
- Sarwono. Wirawan, Sarlito. (2005). Psikologi Lingkungan, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sarwono, Wirawan, Sarlito. (1992). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- _____. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- _____. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV MandarMaju.

- _____. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Mandar Maju.
- Sarwono. Wirawan, Sarlito. (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sarwono. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka.
- Susilo, Tri. (2010). *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress kerja Pada PT. Indo Bali Di kecamatan Negara kabupaten Jimbaran Bali*. Surabaya : teknik Industri FTI-UPN "Veteran " Jatim.
- Siagian, P. Sondang. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.
- Sudiarditha, R. Ketut, I. (2006). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia*.