

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN SULAWESI SELATAN

Muh. Aqsa Gaffar¹, Abdi Akbar Idris², Tenri S. P. Dipoadmodjo³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.

Original Research Article

Published: 29/OCT/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 209 orang. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 41 orang dari 209 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.19 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, instansi pemerintah, manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

This research aims to determine the positive and significant influence of the work environment on job satisfaction partially and simultaneously. This type of research is quantitative research. The population of this study was all 209 employees of the South

Sulawesi Provincial Transportation Service. The sample for this study was 41 people out of 209 people. Data collection techniques were carried out by means of observation, questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique used is simple linear regression. The research results after the data were processed with SPSS.19 show that there is a positive and significant influence between the Work Environment (X) on Job Satisfaction (Y). It can be shown through the results of the t test that the work environment on job satisfaction is $0.005 < 0.05$ and the t value is $2.898 > t$ table 1.685 . The R Square is 0.177 or equal to 17.7% . Meanwhile, some of it is influenced by other variables outside this regression equation or other variables that are not studied. Based on this description, it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction at the South Sulawesi Province Transportation Service.

Keywords: work environment, job satisfaction, government institution, human resource management

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan dan setiap organisasi atau perusahaan dituntut bekerja lebih efektif dan efisien (Akbar et

*Corresponding author: Email: aqsa2001muh@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 4, 2024.

al., 2024). Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haeruddin et al., 2024). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Dengan peran sumber daya manusia yang vital, maka sudah selayaknya bagi organisasi untuk memperhatikan aspek pekerjaan yang terkait dengan sumber daya manusia (Natsir et al., 2021). Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa pegawai yang benar-benar merasa puas dengan pekerjaannya memiliki keunggulan organisasional untuk menyelesaikan tugasnya.

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan penyelenggaraan urusan pemerintah dalam bidang kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah provinsi Sulawesi Selatan. Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karena fungsinya yang strategis, Dinas Perhubungan juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Kondisi lingkungan yang nyaman dan aman diterima sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dapat mendukung pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan lingkungan kerja yang baik, segala bentuk kesedihan dan kelelahan akan dapat diminimalisir, dan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi akan meningkat. Dari apa yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

2. MATERIAL DAN METOD

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam manajemen personalia organisasi, karena menentukan tingkat semangat kerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang puas lebih antusias melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya lebih rendah. Menurut Kasmir (2016), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kegembiraan seseorang menyukai sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Menurut Aruan et al. (2015), kepuasan kerja merupakan isu penting untuk dipertimbangkan karena tingginya permintaan. Jika seseorang tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka menganggap diri mereka tidak puas.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan *attitude* seseorang dalam memandang suatu pekerjaannya. Indikator tersebut dijelaskan oleh Priansa (2016) sebagai berikut:

- 1) Gaji, karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.
- 3) Promosi, peluang karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan.
- 4) Supervisi, kemampuan atasan dalam memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.
- 5) Rekan kerja, dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung satu sama lain dalam lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik

adalah keinginan semua pegawai, karena akan lebih mudah untuk memenuhi kewajiban seorang pegawai (Haeruddin et al., 2022). Dengan demikian, jika mereka memiliki lingkungan kerja yang baik, mereka secara otomatis dapat memperoleh kepuasan mereka sendiri. Sebaliknya, dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, kinerja pegawai itu sendiri lebih mungkin menjadi buruk.

Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan prasarana yang melingkupi pegawai yang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, peralatan dan alat, kebersihan, ketenangan, penerangan dan hubungan dengan rekan kerja di tempat tersebut. Menurut Hasibuan (2012), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang diperlukan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai per individu maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2011), indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Cahaya atau penerangan, Cahaya atau penerangan yang kurang jelas dapat membuat penglihatan juga menjadi kurang jelas, sehingga mengakibatkan pekerjaan akan lambat terselesaikan, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Suhu udara, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, udara disekitar yang terasa sejuk dan segar akan membantu mempercepat pemulihan tubuh dan pikiran akibat lelah setelah bekerja, sebaliknya apabila udara di sekitar kotor dan telah bercampur bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh akan mengganggu pegawai dalam bekerja.
- 3) Pewarnaan ruangan, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena warna dapat berpengaruh

terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemilihan warna yang kurang tepat akan mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan bagi yang melihatnya.

- 4) Kebisingan, Salah satu polusi yang mengganggu pekerjaan pegawai yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh indra pendengaran. Tidak dikehendaki yang dimaksud adalah bunyi yang dalam jangka panjang merusak ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Oleh karena itu, suara bising hendaknya dihindarkan agar tidak menghambat seseorang dalam bekerja karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang baik.
- 5) Ruang gerak, Sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya. Pegawai tidak akan mungkin bekerja dengan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Maka dari itu ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan dahulu agar para pegawai tidak merasa terganggu dalam bekerja.
- 6) Hubungan kerja, Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja tentu membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kepuasan pegawai dapat meningkat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif yaitu peneliti mengamati hubungan variabel terhadap objek yang diteliti mana yang lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari

variabel tersebut kemudian dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Mustafa et al., 2023).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jln. Perintis Kemerdekaan KM 15.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) dan Arikunto (2010), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebanyak 209 orang.

Menurut Mustafa et al. (2018) pengambilan sampel untuk penelitian yaitu “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel, apabila subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.”

Berdasarkan rujukan tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $20/100 \times 209$ orang = 41 orang yang berarti bahwa minimal jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 41 eksemplar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai r hitung dan r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan begitupun sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Akbar et al., 2024; Haeruddin et al., 2022; Mustafa et al., 2024a, 2024b). Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,461	0,308	Valid
X2	0,447	0,308	Valid
X3	0,374	0,308	Valid
X4	0,551	0,308	Valid
X5	0,389	0,308	Valid
X6	0,394	0,308	Valid
X7	0,366	0,308	Valid
X8	0,406	0,308	Valid
X9	0,366	0,308	Valid
Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,542	0,308	Valid
Y2	0,417	0,308	Valid
Y3	0,477	0,308	Valid
Y4	0,565	0,308	Valid
Y5	0,407	0,308	Valid
Y6	0,407	0,308	Valid
Y7	0,478	0,308	Valid
Y8	0,369	0,308	Valid
Y9	0,394	0,308	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ 0,308), maka dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan yang diuji, semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,722	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,708	Reliabel

Apabila hasil $\alpha >$ 0,60, maka instrumen dari variabel yang diteliti di dalam kuesioner dinyatakan reliabel, namun sebaliknya variabel penelitian dikatakan tidak reliabel jika $\alpha <$ 0,60 (Mustafa et al., 2018; 2023; Natsir et al., 2021). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas variabel yaitu lingkungan kerja (X) menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,722 $>$ 0,60, variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,708. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	IF
1 (Constant)	17.274	3.872		4.461	.000		
LINGKUNGAN KERJA	.316	.109	.421	2.898	.006	1.000	.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,898 > t tabel 1,685. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari X terhadap Y atau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Koefisien Determinasi-R²)

Tabel 4. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.156	1.86125

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,177 atau sama dengan 17,7%. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,898 dengan signifikansi 0,005. Indikator keamanan dan hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh pada variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

4.2 Saran

Hasil penelitian pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja pegawai ini menyarankan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Begitu juga rekomendasi bagi pimpinan bahwa diperlukan upaya untuk mempertahankan suasana yang nyaman dan kondusif dalam lingkungan kerja, terkhusus mempertahankan lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan saat pegawai sedang bekerja dan juga meningkatkan jumlah ventilasi udara di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Mustafa, M., Haeruddin, M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53-59. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aruan, Quinerita Stevani, & Fakhri, Mahendra. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(2), 141-162.
- Haeruddin, M. I. M., Markas, C. S., Haeruddin, M. I. W., & Mustafa, M. Y. (2024). Learn to Fly: Analisis Peran Motivasi pada Performa Karyawan (Studi Kasus Kafe Dua Jiwa Makassar). *Entrepreneurship, Management, and Business Research Journal*, 1(1), 7-10. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/embun/article/view/68>
- Haeruddin, M., Asri, A., Firdaus, F., Mustafa, M. Y., Abraham, F. P. A. P., & Haeruddin, M. I. W. (2022). Running'With the Devil: A Study on Athletes' Compensation and Turnover Intention. *Annals of Applied Sport Science*, 10(1).

6. Hasibuan, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Kasmir, Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
8. Mustafa, M. Y., Akbar, A., Razak, N., Angreyani, A. D., Abadi, R. R., & Nurjannah, N. (2023). The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty inside the E-commerce Platform. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 41(2), 57–67.
<https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>
9. Mustafa, M. Y., et al. (2024a). *Prinsip Pemasaran untuk Era Digital*. CV Widina Media Utama. Bandung: Indonesia.
<https://repository.penerbitwidina.com/publications/568442/prinsip-pemasaran-untuk-era-digital>
10. Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 2(2), 83-95.
<http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>
11. Mustafa, M. Y., Shahnyb, N. S., & Panggabean, B. L. E. (2024b). Studi Berbasis Literatur: Peran Fintech terhadap Performa Pemasaran UMKM. *Entrepreneurship, Management, and Business Research Journal*, 1(1), 11-15.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/embun/article/view/67>
12. Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
13. Sedarmayanti, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
14. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
15. U. D. Natsir, T. S. P. Dipoatmodjo, A. Arjang, M. Hidayat, M. Y. Mustafa (2021). Eight Days a Week: Eustress and Distress among the Athletes. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 912-920.
<https://www.doi.org/10.13189/saj.2021.090512>