

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN PROBOLINGGO

Vegi Taurista Ganda S, Drs. H. Boedijono, M.Si, Dra. Inti Wasiati M, M  
 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)  
 Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
 E-mail: [DPU@unej.ac.id](mailto:DPU@unej.ac.id)

## Abstrak

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo". Bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja (X) yang terdiri dari pelayanan karyawan (X1), kondisi kerja (X2), hubungan antar karyawan (X3) dan kepuasan kerja (Y) terdiri dari kepuasan kerja yang bersifat positif (X1), ketidakpuasan kerja bersifat negatif (X2). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. Populasi ini juga bertindak sebagai sampel atau metode penelitian populasi (sensus). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah menggunakan Chi Square dengan acuan tabel C. Berdasarkan data hasil penelitian dan analisis statistik yakni dengan menggunakan perhitungan Chi Kuadrat (X2) yang penulis gunakan dalam penelitian ini, diperoleh nilai Chi Kuadrat (X2) hitung sebesar 4,82. Sementara Chi Kuadrat (X2) tabel adalah sebesar 3,48. Dengan nilai Chi Kuadrat (X2) hitung atau observasi lebih besar dari Chi Kuadrat (X2) tabel ( $4,82 > 3,48$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. Sehingga dapat dikatakan secara faktual ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja

## Abstrak

*The study, entitled "The Effect of Work Environment Job Satisfaction Of Employees In Office Central Statistics Agency (BPS) Probolinggo". Aims to determine the effect of the work environment for job satisfaction. Work environment (X) consisting of the service employees (X1), working conditions (X2), the relationship between employees (X3) and job satisfaction (Y) consists of job satisfaction is positive (X1), job dissatisfaction is negative (X2). The population in this study were all employees of the existing office of the Central Bureau of Statistics Probolinggo. This population also acts as a sample or method of study population (census). The method used in this study were interviews, questionnaires, observation and documentation. Technical analysis of the data used to test the effect of independent variables on the dependent variable is using Chi Square with reference to table C. Based on the results of the study and the statistical analysis using Chi Square calculation (X2) which I used in this study, the value of Chi Square (X2) count equal to 4.82. While the Chi Square (X2) table is equal to 3.48. With the value of Chi Square (X2) or observation count is greater than Chi Square (X2) table ( $4.82 > 3.48$ ), it can be concluded that there is a positive influence between the Work Environment for Employees Job Satisfaction in the Office of the Central Statistics Agency (BPS) Probolinggo. factually so it can be said there is influence of the work environment on job satisfaction. Referring to the results of the analysis can be said that the higher the working environment it will tend to the higher levels of work satisfaction.*

**Keywords:** Work Environment And Job Satisfaction

## Pendahuluan

Perkembangan dari kemajuan zama dewasa ini menuntut semua negara mengikuti kemajuan disemua bidang, baik dibidang teknologi, bidang informasi maupun dibidang sumber daya manusia. Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah

satu hal yang sangat penting dalam organisasi. Serangkaian kebijaksanaan ditetapkan oleh pemerintah maupun swasta agar mampu mengembangkan sumber daya manusia yang dapat memenangkan persaingan yang kompetitif. Tujuan organisasi dapat direalisasikan dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Disamping teknologi mesin dan peralatan yang dipergunakan serta loyalitas dan ketrampilan karyawan yang bekerja di dalam

organisasi, lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, diharapkan akan tercipta kepuasan kerja bagi karyawan sehingga hasil yang dicapai akan dapat memuaskan pekerjaan para karyawan dan akhirnya tujuan dalam organisasi dapat terwujud sesuai dengan apa yang diinginkan.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pendapat Gilmer (dalam Sutrisno, 2001:77), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervisi*), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik seperti tata ruang, interior dan eksterior kantor serta lingkungan sosial yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai, atasan dan bawahan didalam suatu instansi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai, atau tidak ada konflik yang negatif di antara para pegawai. Disamping itu, hubungan yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat membantu dalam kegiatan organisasi di instansi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan dapat tercapai. Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja dalam sebuah organisasi hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Tiap organisasi pada umumnya mengharapkan dapat mencapai suatu tujuan serta menjamin kelangsungan hidup di instansi. Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan.

Adapun studi tentang kepuasan kerja yang menjadi bahan kajian penulis adalah kepuasan kerja para pegawai yang ada di Kantor BPS Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo adalah organisasi pemerintah, maka organisasi ini akan selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat secara optimal. Badan Pusat Statistik (BPS, dahulu Biro Pusat Statistik), adalah Lembaga Pemerintah Nondepartemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional.

Adapun dalam mewujudkan tujuan organisasi BPS itu sendiri yaitu sebagai penyedia data dan menghasilkan informasi yang berkualitas, kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo telah menentukan suatu struktur organisasi yaitu BPS Kabupaten Probolinggo sebagai perwakilan BPS di tingkat Kabupaten. Kepala BPS mempunyai tugas memimpin BPS Kabupaten sesuai dengan tugas dan fungsi BPS Kabupaten serta membina aparatur BPS Kabupaten agar berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan observasi penulis lakukan berkenaan dengan kepuasan kerja pegawai dikantor Badan Pusat

Statistik Kabupaten Probolinggo. Dimana dari data tersebut, terdapat rata-rata secara keseluruhan data kehadiran para pegawai di Kantor BPS Kabupaten Probolinggo Tahun 2011 adalah sebesar 84%. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang telah dicapai termasuk cukup baik. Namun masih belum tercapainya kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kantor badan Pusat Statistik yaitu 100% kehadiran karyawan. Jadi masih perlu adanya peningkatan kehadiran para pegawai untuk lebih tepat waktu sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan supaya tercipta kepuasan kerja yang diinginkan.

Selain Tingkat kehadiran karyawan terdapat juga beberapa Sub-Sub bagian di Kantor Badan Pusat Statistik Tahun 2011, maka dari observasi, peneliti mencoba mengamati dan merinci jumlah barang dan bangunan dikantor Badan Pusat Statistik ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel Laporan Barang Per Sub-Sub Barang dan Bangunan

No	Nama Sub-sub Barang Dan Bangunan	Jumlah
1	Peralatan dan Mesin	
	Sepeda motor	33
	Mesin ketik manual standart	1
	Lemari besi	1
	Lemari kayu	1
	Rak Besi	1
	Rak kayu	1
	Papan nama	1
	Meja kerja kayu	42
	Kursi besi	29
	Mesin absensi	1
	Laptop	23
	Printer	3
	AC Split	2
2	Gedung dan Bangunan	5
	Bangunan gedung kantor permanen	3
	Bangunan gedung tempat kerja lainnya permanen	1
	Rumah Negara Golongan 1 Tipe D Permanen	1

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa barang dan bangunan di Kantor Badan Pusat Statistik masih banyak kekurangan dan perlu adanya penambahan seperti rak besi, ac, lemari besi, printer dan lemari kayu. Selain itu untuk bangunan gedung tempat kerja lainnya permanen tidak adanya ventilasi udara dan kurangnya pencahayaan

diruangan tersebut, sehingga akan berdampak kejenuhan pada karyawan saat bekerja. Berkaitan dengan barang dan bangunan tersebut sangatlah penting untuk kepentingan bersama guna menunjang pekerjaan para karyawan. Dengan melihat kurangnya barang dan suasana bangunan tersebut, peneliti menemukan masalah yang ada di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo yaitu barang dan bangunan menurut karyawan yang ditemui peneliti pada saat observasi awal mengungkapkan bahwa di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo belum memberikan fasilitas-fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan. Diungkapkan oleh Karyawan badan Pusat Statistik pada saat observasi awal sebagai berikut.

1. Wawancara kepada pasien bernama Bapak Budi pada 04 Januari 2013 pukul 10.00 WIB, beliau mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja belum optimal dikarenakan kurang adanya kesadaran akan pentingnya waktu terhadap jam kerja, karyawan yang terlambat masuk kantor tetapi pulang lebih awal, banyaknya karyawan yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja, dan juga suasana lingkungan kerja kurang begitu teratur dalam hal penataan dokumentasi, sehingga sulit untuk mencari data-data yang dibutuhkan”.

2. Wawancara Karyawan lain bernama Bapak 04 Januari 2013 pukul 11.00 WIB, beliau mengungkapkan bahwa “bahwa kurangnya fasilitas sara prasarana seperti rak-rak tempat penyimpanan berkas, kurangnya ventilasi udara, dan pencahayaan yang kurang”.

Dari hasil wawancara dan pengamatan peneliti pada saat observasi awal tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja yang ada di Kantor Badan Pusat Statistik Probolinggo, masih ada kekurangan yang dirasakan karyawan. Hal ini berakibat akan menurunnya kinerja para pegawai yang nantinya menyebabkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan sehingga keadaan seperti ini merupakan perwujudan dari perilaku yang kurang positif terhadap organisasinya. Adanya pegawai negeri yang menerima sanksi hukuman kedisiplinan menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adapun hal ini terjadi kemungkinan diduga dalam hal lingkungan kerja yang kurang mendukung didalam tempat kerjanya dan kurangnya fasilitas sarana dan prasarana di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo seperti yang diungkapkan diawal. Karyawan BPS juga membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, yang sesuai didalam suatu lembaga instansi akan menumbuhkan dan menciptakan tercapainya kepuasan kerja, dan diharapkan akan berdampak baik pada kinerja karyawan dalam memberikan data-data statistik yang dibutuhkan oleh pemerintah.

Dari permasalahan tersebut, kepuasan kerja sangat berpengaruh dengan lingkungan kerja di instansi tersebut, karena dengan adanya lingkungan kerja yang bersih,nyaman, rapi dan fasilitas yang tercukupi akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan terarah sehingga BPS (Badan Pusat Statistik) dalam melaksanakan tugas pokoknya dapat memberikan pelayanan terbaik dalam hal data statistik kepada pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Oleh karena itu, peneliti memilih Kantor BPS (Badan Pusat Statistik) Kabupaten Probolinggo

sebagai tempat penelitian karena untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPS (Badan Pusat Statistik).

Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya Adakah Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo.

Dalam menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja peneliti menggunakan teori Menurut Mannnulang (2001:150), mengatakan bahwa : “kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih selama jam kerja akan memperbaiki moral dan kesungguhan karyawan serta efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan kepuasan kerja menjadi meningkat karena karyawan dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaannya”.

Dalam kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik dan akan menghasilkan kepuasan kerja didalam suatu pekerjaan tersebut. Oleh karena itu lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai dasar penentu konsep lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Ahyari (1999:124) menjelaskan bahwa, lingkungan kerja dalam perusahaan/instansi dibagi menjadi beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja, dan hubungan antar pegawai dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat Ahyari tersebut, maka penelitian ini pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan/instansi merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja.

#### a. Pelayanan Karyawan

Sikap karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh pelayanan manajemen perusahaan yang bersangkutan. Sehingga pihak manajemen harus dapat menyiapkan pelayanan yang tepat bagi karyawan tersebut. Pelayanan ini diupayakan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi karyawan dalam bekerja. Program pelayanan itu sendiri menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:276) dibagi menjadi tiga bagian.

1. Program yang bersangkutan kesejahteraan karyawan  
Program ini dirancang dan dilaksanakan instansi untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang sedang bekerja dalam instansi tersebut, Melalui programnya meliputi pensiun, asuransi atau jaminan sosial dan pemberian kredit.

#### a) Pensiun

Instansi memberikan pensiunan ini dalam bentuk sejumlah uang tersebut secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja dalam waktu lama, atau setelah mencapai batas usia tertentu.

#### b) Asuransi

Instansi memberikan program asuransi baik yang berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan. Instansi melakukan kerja sama dengan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

c) Pemberian kredit

Kepada karyawan diorganisir oleh manajemen instansi atau oleh karyawan itu sendiri. Dengan mendirikan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk membantu para karyawan dalam hal keuangan.

2. Program yang menyangkut rekreasi

Bentuk programnya meliputi kegiatan rekreasi bersama dan olah raga serta kegiatan sosial. Menurut Handoko (2001:187), terdapat program-program rekreasional yang bisa dibagi menjadi dua tipe, yaitu :

a) Kegiatan olah raga

Kegiatan olah raga ini bertujuan untuk memelihara kesehatan karyawan serta untuk mengejar suatu prestasi di dalam lomba yang diadakan instansi. Suatu instansi yang mempunyai klub olah raga yang menonjol prestasinya maka akan sangat bermanfaat sebagai publikasi bagi instansi.

b) Kegiatan sosial atau rekreasi

Instansi acap kali akan melakukan suatu kegiatan sosial kepada karyawan dengan cara mengadakan darmawisata bersama-sama atau membentuk suatu kelompok khusus seperti pentas drama, musik, dan lain-lain. Hal ini bertujuan membuat karyawan agar tidak merasa bosan dan jenuh dengan kegiatan yang sama setiap harinya dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan

Program ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Adapun bentuk-bentuk program ini menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:141), Setidaknya ada tiga hal yang bisa dikelompokkan dalam program fasilitas tambahan kepada karyawan, yaitu

a) Fasilitas pelayanan karyawan

Masalah pelayanan makanan merupakan masalah yang cukup penting. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh manajemen perusahaan untuk mengadakan pelayanan makanan antara lain adalah kafeteria, took makanan, kereta makanan.

b) Fasilitas pembelian

Instansi menyediakan semacam took dimana karyawan dapat membeli barang ditoko tersebut dengan harga terjangkau.

c) Fasilitas kesehatan

Penyedia fasilitas ini adalah untuk program pemeliharaan kesehatan serta adanya peraturan pemerintah tentang kesehatan kerja karyawan. Fasilitas ini dapat berupa tunjangan kesehatan yang digunakan oleh instansi, dengan

jalan adanya tenaga ahli (medis) yang ditunjuk oleh instansi yang nantinya biaya-biaya berobat mendapatkan ganti rugi.

b. Kondisi Tempat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:184), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta motivasi karyawan antara lain : pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

1. Pewarnaan

Pemilihan warna dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada objek pekerjaan. Komposisi warna perlu diperhatikan karena merupakan salah satu hal yang mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

2. Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas hasil kerjanya dan termotivasi untuk belajar lebih giat.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan, Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan. Untuk itu sebaliknya di beri pemasangan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin dan pemasangan air conditioner seperti yang dikatakan Ahyari (1999:172).

4. Penerangan

Menurut Ahyari (1999:172), Penerangan adalah cukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruangan masing-masing karyawan instansi. Tingkat penerangan yang cukup di ruang kerja membantu karyawan di dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

5. Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Musik yang menyenangkan tergantung pada kesenangan penggemarnya. Selain musik yang menyenangkan berpengaruh terhadap pekerjaan, sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi justru ada musik yang kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.

6. Keamanan

Disini keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena berkurangnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

## 7. Kebisingan

Kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Menurut Ahyari (1999:177), ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan mengatur suara bising antara lain:

- a) pengendalian sumber suara;
- b) isolasi suara;
- c) penggunaan peredam suara;
- d) penggunaan system akustik;
- e) pemakaian alat pelindung.

Dengan demikian selayaknya instansi mempertimbangkan kondisi kerja yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

### c. Hubungan Antar Karyawan

Ahyari (1999:192), menambahkan bahwa hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan instansi dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Selain itu dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik dapat menghindari konflik antar karyawan. Dengan menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, atau bawahan dengan atasan, amupun antar karyawan, diharapkan dapat memperlancar aktivitas pekerjaan. Sehingga tercipta suasana yang nyaman, yang mendukung kondisi kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Sondang Siagian (2002:126), berpendapat bahwa : “kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat Sondang Siagian diatas, maka dalam penelitian ini penulis akan menguraikan pengukuran kepuasan kerja di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo dengan menggunakan dua indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bersifat positif
  2. Ketidakpuasaan kerja bersifat negatif
1. Kepuasan kerja bersifat positif

Menurut As'ad (1998:105) bahwa, kepuasan kerja merupakan hal pada yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek kepuasan kerja meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

### 2. Ketidakpuasaan kerja bersifat negatif

Menurut Sutrisno (2009:81) bahwa, ketidakpuasaan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja secara historitis, sering di anggap bahwa para pegawai yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak pegawai dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi pegawai yang produktivitasnya tinggi, tetapi hanya sebagai pegawai rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri bukan merupakan motivator kuat. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

## Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif penelitian ini termasuk pada hubungan kausal atau sebab akibat, yakni pengaruh lingkungan kerja antar pegawai terhadap kepuasan kerja di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo.

Dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009:122) bahwa, “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Untuk itu dalam penelitian ini sampelnya seluruh populasi yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 35 orang.

Definisi operasional merupakan penjabaran dari konsep-konsep yang telah ditentukan sebagai variabel ke dalam pengertian yang lebih konkret dan dapat diukur, dalam penelitian ini definisi operasional meliputi suatu indikator yang diturunkan menjadi item-item. Dalam penelitian ini variabel yang perlu dioperasionalkan adalah.

a) Variabel independen atau variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Ahyari (1999:124), indikatornya lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Pelayanan Karyawan (X1) adalah variabel yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih bersemangat lagi sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Item-itemnya

dari pelayanan karyawan antara lain :

- a) Program kesejahteraan karyawan;
- b) Program rekreasi dan liburan;
- c) Program tambahan fasilitas pada karyawan.

2. Kondisi Tempat Kerja (X2) adalah kondisi dimana karyawan berinteraksi dan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Item-itemnya dari kondisi tempat kerja antara lain :

- a) Pewarnaan;
- b) Kebersihan;
- c) Sirkulasi udara;
- d) Penerangan;
- e) Musik;
- f) Keamanan;
- g) Kebisingan.

3. Hubungan Antar Karyawan (X3) adalah hubungan kerjasama diantara karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Item-itemnya dari hubungan antar karyawan antara lain :

- a) Rasa saling menghargai hasil kerja dengan rekan kerja;
- b) Berbagi ide dengan rekan kerja;
- c) Rasa saling menghormati antar rekan kerja.

b) Variabel terpengaruh (Y), yaitu Kepuasan Kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo.

Definisi kepuasan kerja dalam penelitian ini ialah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Sondang Siagian (2002:126), berpendapat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bersifat positif

Menurut As'ad (1998:105) bahwa, kepuasan kerja merupakan hal pada yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek kepuasan kerja meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Indikator kepuasan kerja bersifat positif ini dapat diukur dengan item-item sebagai berikut :

- a. Prestasi karyawan;
- b. Pengakuan karyawan;
- c. Pekerjaan itu sendiri;
- d. Tanggung jawab karyawan, dan
- e. Kemajuan karyawan.

2. Ketidakpuasan kerja bersifat negatif

Menurut Sutrisno (2009:81) bahwa, ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Indikator kepuasan kerja bersifat positif ini dapat diukur dengan item-item sebagai berikut

- a. Meninggalkan pekerjaan;
- b. Karyawan selalu mengeluh;
- c. Membangkang; dan
- d. Menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan.

Teknik pengambilan data di lapangan menggunakan teknik wawancara, teknik observasi, teknik kuisioner dan dokumentasi. Selanjutnya untuk menghitung atau menganalisis data dari hasil kuesioner menggunakan pedoman penyusunan indeks kepuasan masyarakat yang dimana kualitas pelayanan akan diketahui setelah mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan. Bentuk analisis kuantitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bentuk analisis Chi Square, karena analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh variabel yang satu dengan yang lain, yang dalam hal ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, mengingat sampel yang diambil sebanyak 35 orang yang berarti termasuk diantara 20 dan 40 orang, maka menggunakan analisis Chi Square yaitu  $X^2$ . Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Cokhran (dalam Siegel, 1997:137) sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N([AD - BC] - \frac{N}{2})^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

1. Bila  $N > 40$ , gunakanlah  $X^2$  dengan korelasi kontinuitas;
2. Kalau  $N$  ada diantara 20 dan 40, tes  $X^2$  boleh dipakai jika semua frekuensi yang diharapkan yang terkecil kurang dari 5 adalah Tes Fisher;
3. Bila  $N < 20$  gunakanlah Test Fisher untuk kasus apapun.

Penulis menggunakan analisis Chi Square ( $X^2$ ) adalah data yang digunakan berupa data nominal dengan sampel yang digunakan 35 orang sehingga menggunakan analisis Chi Square ( $X^2$ ) untuk sampel kecil 20-40 (Siegel, 1997:137) menggunakan perumusan sebagai berikut :

Keterangan :

$X^2$  = Chi Square

$N$  = Jumlah sampel yang diambil

$ABCD$  = Frekuensi yang diamati

$A+B) (C+D)$  = Jumlah frekuensi dalam baris

$(A+C) (B+D)$  = Jumlah frekuensi dalam kolom

Selanjutnya dari analisis data adalah pengukuran taraf dsignifikan dari hasil penelitian, menemukan taraf signifikan adalah 95% dengan taraf kesalahan 5%. Kemudian dianalisis dengan Chi Square yang menyatakan bahwa “Apabila angka  $X^2$  hitung lebih besar atau sama dengan  $X^2$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.” (Siegel, 1997:133)

## HASIL

Data total skor jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X). Variabel Lingkungan kerja mempunyai tiga indikator yang terdiri dari 18 item, sehingga skor jawaban tertinggi adalah 54 dan skor terendah adalah 43. Data frekuensi kategori jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja, jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja secara keseluruhan dari semua indikator lingkungan kerja yakni prosentase kategori tinggi 51,43% sedangkan kategori rendah yakni 48,57% dengan demikian jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja tersebut, kategori tinggi memiliki prosentase atau frekuensinya jauh lebih besar jika dibandingkan dengan kategori rendah.

Data total skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja Variabel kepuasan kerja pegawai mempunyai dua indikator yang terdiri dari sembilan item, sehingga skor jawaban tertinggi adalah 27 dan skor terendah adalah 18. Data frekuensi kategori jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja, bahwa jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dari semua indikator kepuasan kerja prosentase kategori tinggi 57,14 % sedangkan kategori rendah yakni 42,86 % dengan demikian jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja tersebut, kategori tinggi memiliki prosentase atau frekuensinya jauh lebih besar jika dibandingkan dengan kategori rendah.

Penelitian ini menggunakan taraf kepercayaan 95% maksudnya dalam penelitian ini dipercayai kebenarannya sebesar 95%, sedangkan taraf ketidak percayaan sebesar 5 % atau ( $\alpha$ ) 0.05 dan db=1. Berdasarkan hal tersebut diperoleh harga Chi Square sebesar 3,84 sedangkan  $X^2$  hitung/observasi sebesar 4,82. Berarti  $X^2$  hitung lebih besar dari pada  $X^2$  tabel. Maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan data hasil penelitian dan analisis statistik yakni dengan menggunakan perhitungan Chi Kuadrat ( $X^2$ ) yang penulis gunakan dalam penelitian ini, diperoleh nilai Chi Kuadrat ( $X^2$ ) hitung sebesar 4,82. Sementara Chi Kuadrat ( $X^2$ ) tabel adalah sebesar 3,48. Dengan nilai Chi Kuadrat ( $X^2$ ) hitung atau observasi lebih besardari Chi Kuadrat ( $X^2$  tabel ( $4,82 > 3,48$ ) maka dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo.

Sehingga dapat dikatakan secara faktual ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Berdasarkan analisis, pembahasan dan kesimpulan yang sudah ditarik maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan saran ini akan menjadi sedikit masukan yang positif menuju ke arah perbaikan pada kemampuan/kompetensi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja yang tentunya lebih baik di masa yang akan datang untuk Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. Saran tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Diupayakan untuk memberikan kesempatan yang memadai bagi para karyawannya untuk memberikan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan;
- 2) Diupayakan kepuasan kerja dipertahankan dengan sering melakukan pembinaan-pembinaan dan menjaga etika bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja di kantor BPS Kabupaten Probolinggo.
- 3) Lingkungan kerja harus dapat dirancang sebaik mungkin sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada pemakainya dan akhirnya menghasilkan kepuasan kerja yang diharapkan.
- 4) Diupayakan penanganan lingkungan dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan. Misalnya kebersihan tempatkerja, penerangan tempatkerja, kesejahteraan karyawan, dan lain sebagainya;
- 5) Diupayakan adanya penanganan lingkungan kerja yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan, sehingga pada akhirnya kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

## Ucapan Terima Kasih

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Sasongko, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Dra. Inti Wasiati, MM selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Drs. H. Boedijono, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Suji S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya dengan sabar guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

6. Dr. Anastasia Murdyastuti M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan selama menjadi mahasiswa yang aktif.

7. Tim penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.

8. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

9. Bapak Heru selaku Kepala Subbagian Tata Usaha dan para seksi kerja di Kantor BPS Kabupaten Probolinggo yang senantiasa membantu peneliti dalam proses penelitian di lapangan dan turut mendukung dalam kelancaran penelitian ini.

10. Kedua orang tua, kakak adik ku, tante, kakek dan nenek. Bapak Suparto, Ibu Sumiyati, kakak Vega Oktaviany Prima Sari S.S.Kep,Ners, Adek Haichal Billah Trimianto Putra, Tante Titin Suhartini, Alm Kakek Asmuni dan Alm Nenek Sariyati terimakasih atas doa, motivasi, dan dukungannya selama ini.

11. Teman-temanku tercinta khususnya Lele kecil (Vinka), Lele Dumbo (Ayu

Retno), Sesuatu (Ayu She), Mbut (Rina Budiarti), yang senantiasa

membuatku tersenyum, bahagia, semangat dan termotivasi.

12. Teman-teman seperjuanganku Administrasi Negara (AN) angkatan 2007 yang tidak dapat disebutkan satu per satu sehingga dapat membangun mental dan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini memberikan kemanfaatan bagi semua pihak. Aamiin Ya Allah.

#### Penulisan Daftar Pustaka/Rujukan

(1) Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi : Perencanaan System Produksi*. Yogyakarta : BPFE.

(2) As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

(3) Handoko. T.Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.

(4) Hamid, E.S., Rowi, Budiman 2003. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta :LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.

(5) Heidjrachman dan Saud, Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE

(6) Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

(7) Nitisoemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Jakarta.

(8) Ranupandojo, H dan S. Husnan. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE

(9) Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. ALFABET. Bandung.

Siegel, Siedney. 1997. *Statistik Non parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.

(10) Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana

