



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI

(Suatu Studi tentang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna
memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Asal
Terima
No. Induk :
Hadiah
Pembelian
Tgl. 14 JUL 2003
Klass
678.314
WIN
h
e1

Disusun oleh :

NAMA : ENIK WINARNI

NIM : 990910201050

Dosen Pembimbing :

Dra. Inti Wasiati, MM.

Drs. Anwar, MSi.

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2003**

MOTTO

**Bagian terbaik dari hidup seseorang
adalah perbuatan baiknya serta cintanya
yang tidak diketahui orang lain**

(William Wordsword)

**Kita tidak tahu bagaimana hari esok;
yang bisa kita lakukan ialah berbuat
sebaik-baiknya dan berbahagia pada hari
ini**

(Samuel Taylor Coleridge)

**Hidup adalah serangkaian pengalaman;
setiap pengalaman membuat kita lebih
besar, walaupun kita tidak menyadarinya**

(Henry Ford)

(Diambil dari buku untaian kata bijak hari ini, P.T Intisari
Mediatama, 2001)

PENGESAHAN

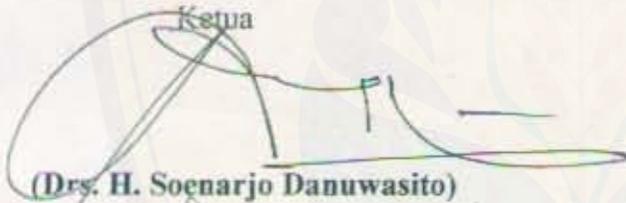
Telah diterima dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi
Guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Pada

Hari : Sabtu
Tanggal : 21 Juni 2003
Pukul : 08.00 WIB
Tempat : Gedung Skripsi FISIP Universitas Jember

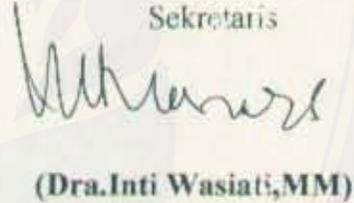
Panitia Penguji

Ketua



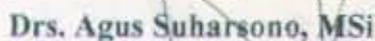
(Drs. H. Soenarjo Danuwasio)

Sekretaris



(Dra. Inti Wasiati, MM)

Anggota Penguji:

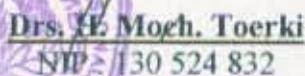


Drs. Agus Suharsono, MSi

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Dekan



Drs. H. Moch. Toerki
NIP. 130 524 832

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan penuh rasa cinta, kasih, hormat,
tulus dan ikhlas hasil karyaku ini untuk

Ayahandaku dan Ibundaku

Yang senantiasa mengasihiku, menyayangi, dan
mencintaiku dengan segenap hati yang tulus dan ikhlas
terimakasih atas segala doa dan motivasi yang telah
diberikan

Adikku tersayang "Aji Widodo"

Yang tidak pernah jemu untuk selalu membuat aku
tertawa, marah, kesal, dan jengkel
terima kasih atas semua yang telah kamu berikan

Almamater terkasih

Tempat aku menimba ilmu dan meraih kesuksesan

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah, selain ucapan syukur "Alhamdulillah" yang mendalam yang penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena hanya berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tanpa hambatan yang berarti.

Sedangkan maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terimakasih yang tiada terkira kepada:

1. Drs. H. Moch Toerki selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik, Universitas Jember.
2. Drs. Ardiyanto, MSi selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Drs. H. Boediyono, MSi selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
4. Dra. Inti Wasiati, MM selaku dosen pembimbing I yang telah sabar dan ikhlas memberikan dorongan semangat dan bimbingan serta petunjuk sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Drs. Anwar, MSi selaku pembimbing II yang memberikan dorongan, bimbingan dan petunjuk dengan ikhlas dan sabar.
6. Drs. H.Boediyono, MSi selaku dosen wali yang telah memberikan semangat dan dorongan.
7. Bapak dan Ibu dosen serta civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas jember.

8. Bapak Dr. Hendro Candra Santoso selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri
9. Bapak Dr Rahadi Dharmawanto MS dan Bapak Sanyoto BSc terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan.
10. Mas Syamsul yang telah bersedia selalu aku ganggu dengan semua masalah saat aku skripsi.
11. Sahabatku yang terbaik Madam MM, Must MPB, Ms. Barbeque yang selalu setia mendengar keluh kesah ku dan semua canda dan tawa yang selalu kalian berikan serta kebersamaan kalian yang tak akan pernah aku lupakan
12. Teman-teman ku AN 99 (Vantin, Dhani, Dina, Lina, Santi N, Jo, Erfan, Farida,..... dan lainnya maaf tidak bisa menyebutkan semua) terima kasih atas kebersamaannya.
13. Temen-temen kost jl. Bengawan Solo 1/35 (Helmik, Wiwik, Petty, Betty, Tika terima kasih atas segala bantuannya)
14. Adik-adikku Chichi, Bayu, Ipunk, terima kasih atas do'a-do'anya
15. Seluruh keluarga besarku di Kediri, terima kasih atas bantuan dan do'a yang selalu diberikan padaku.
16. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi berbagai pihak, khususnya penulis sendiri dan terutama untuk perkembangan Ilmu Administrasi Negara.

Akhirnya semoga Allah swt membalas budi baik bapak ibu, saudara sekalian Amin.

Jember 21 juni 2003

penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan dan Kegunaan	
1.3.1 Tujuan.....	13
1.3.2 Kegunaan.....	14
1.4 Kerangka Teori	14
1.4.1 Konsep Lingkungan kerja.....	24
1.4.1.1 Faktor Fisik	25
1.4.1.2 Faktor Kimiawi	27
1.4.1.3 Faktor Biologis	27
1.4.1.4 Faktor Fisiologis	28
1.4.1.5 Faktor Psikologis.....	30
1.4.2 Konsep Kepuasan kerja.....	31
1.4.2.1 Disiplin.....	32
1.4.2.2 Moral kerja.....	33
1.5 Hipotesis	34
1.5.1 Model Peneitian.....	35
1.6 Definisi operasional.....	36
1.6.1 Operasionalisasi variabel lingkungan kerja....	36
1.6.2 Operasionalisasi variabel kepuasan kerja.....	37
1.7 Metode penelitian.....	38

1.7.1 Penentuan Populasi.....	39
1.7.2 Tehnik Penentuan Sampel.....	39
1.7.3 Metode Pengumpulan Data.....	40
1.7.3.1 Tehnik Dokumentasi.....	41
1.7.3.2 Tehnik Interview.....	41
1.7.3.3 Tehnik Kuesioner.....	41
1.7.4 Metode Analisis Data.....	42
II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN.....	
2.1 Pengantar.....	45
2.2 Dasar hukum,tugas pokok, dan fungsi dinas.....	
2.2.1 Dasar hukum.....	45
2.2.2 Tugas pokok.....	45
2.2.3 Fungsi dinas.....	45
2.3 Visi, Misi, Motto, Nilai.....	
2.3.1 Visi.....	46
2.3.2 Misi.....	46
2.3.3 Motto.....	46
2.3.4 Nilai.....	47
2.4 Tujuan dan Arah kebijakan.....	
2.4.1 Tujuan.....	47
2.4.2 Arah kebijakan.....	48
2.5 Struktur Organisasi.....	48
2.6 Keadaan pegawai.....	63
2.7 Sarana dan Prasarana.....	64
III PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN.....	
3.1 Pengantar.....	68
3.2 Variabel Bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja.....	68
3.2.1 Indikator Fisik.....	69
3.2.2 Indikator Kimiawi.....	72
3.2.3 Indikator Biologis.....	75
3.2.4 Indikator Fisiologis.....	78

3.2.5. Indikator Psikologis	81
3.3 Variabel Terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja	87
3.3.1 Indikator Disiplin.....	87
3.3.2 Indikator Moral Kerja	90
IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA.....	
4.1 Pengantar.....	96
4.2 Penentuan Nilai Rank	96
4.2.1 Nilai Rank Variabel Bebas (X)	97
4.2.2 Nilai Rank Variabel Terikat (Y)	98
4.3. Perhitungan Korelasi.....	99
4.3.1 Membuat Tabel Kerja Untuk $d_i, d_i^2, \Sigma d_i^2$	100
4.3.2 Menentukan Nilai T_x dan T_y	101
4.3.3 Menentukan ΣX^2 dan ΣY^2	102
4.3.4 Mencari Korelasi Variabel X dan Y	102
4.3.5 Penyajian Taraf Signifikan.....	103
4.4 Interpretasi data tentang variable X dan Variabel Y	104
V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tabel absensi pegawai di Kantor Dinas Kesehatan
Tabel 2	Tabel kondisi lingkungan kerja Dinas Kesehatan
Tabel 3	Tabel penentuan sampel tiap sub dinas
Tabel 4	Tabel keadaan pegawai berdasarkan status
Tabel 5	Tabel keadaan pegawai berdasarkan golongan
Tabel 6	Tabel keadaan pegawai berdasarkan bagian dan sub dinas
Tabel 7	Tabel data total jawaban responden terhadap indikator faktor fisik
Tabel 8	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor fisik
Tabel 9	Tabel data total jawaban responden terhadap indikator faktor kimiawi
Tabel 10	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor kimiawi
Tabel 11	Tabel data total jawaban responden terhadap indikator faktor biologis
Tabel 12	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor biologis
Tabel 13	Tabel data total jawaban responden terhadap indikator faktor fisiologis
Tabel 14	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor fisiologis
Tabel 15	Tabel data total jawaban responden terhadap indikator faktor psikologis
Tabel 16	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor psikologis
Tabel 17	Tabel data total jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja
Tabel 18	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja
Tabel 19	Tabel data total jawaban responden terhadap indikator disiplin
Tabel 20	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap indikator disiplin
Tabel 21	Tabel data total jawaban responden terhadap indikator moral kerja
Tabel 22	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap indikator moral kerja
Tabel 23	Tabel data total jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja
Tabel 24	Tabel frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja
Tabel 25	Tabel data penentuan nilai rank dari variabel lingkungan kerja
Tabel 26	Tabel data penentuan nilai rank dari variabel kepuasan kerja
Tabel 27	Tabel tabel kerja untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y
Tabel 28	Tabel prosentase jawaban responden tentang lingkungan kerja
Tabel 29	Tabel prosentase jawaban responden tentang kepuasan kerja

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Gambar Maslow's need hierarchi teori
Gambar 2 Bagan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja
Gambar 3 Struktur organisasi Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri
Gambar 4 Denah gedung Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manusia dalam kehidupan sehari-harinya memiliki berbagai macam kegiatan atau aktivitas. Salah satu aktivitas yang dilakukan manusia yang diwujudkan dalam gerakan disebut dengan kerja atau bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Pandangan modern melihat arti kerja menurut Anoraga dan Widiyanti (1993:31) adalah sebagai berikut:

1. Kerja itu merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Dan kerja memberikan status, mengikat seorang pada individu lain serta masyarakat. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan.
2. Pada umumnya, baik wanita maupun pria menyukainya, maka kesalahan terletak pada kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan itu, dan tidak pada kondisi individu yang bersangkutan.
3. Moral dari pekerjaan pegawai itu mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan. Pekerjaan betapapun berat, berbahaya, akan dilaksanakan dengan senang hati oleh satu tim kerja yang memiliki solidaritas kelompok yang kokoh dan moral yang tinggi.
4. Insentif kerja banyak sekali bentuknya, diantaranya uang merupakan insentif yang tidak penting.

Bekerja menurut As'ad (1982:46) adalah suatu aktivitas untuk mendapatkan kepuasan. Dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Pandapat dari Gilmer (1971), mengatakan bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Faktor utama yang mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur-unsur sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya untuk memenuhi kebutuhannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan.

Manusia dalam bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan juga untuk mendapatkan kepuasan pribadi. Kepuasan merupakan hal yang cukup penting yang perlu diperhatikan manusia dalam bekerja. Karena kepuasan merupakan modal utama kepercayaan diri manusia dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Mengenai pengertian kepuasan kerja menurut Indrawijaya (1986:72) adalah sebagai berikut :

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Pengertian kepuasan kerja adalah berbagai hal seperti kondisi emosi dan kecenderungan perilaku seseorang, kepuasan itu tidak tampak secara nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1996: 105) menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka."

Jadi kepuasan kerja adalah cara seseorang pegawai merasakan pekerjaannya serta sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai ini bisa dinikmati di dalam pekerjaannya, di luar pekerjaan atau kombinasi di dalam dan di luar pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil karya, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan ada'ah kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhannya.

Kepuasan kerja kombimasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Pada umumnya seorang pegawai menginginkan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan karena dengan didapatnya kepuasan tersebut pegawai akan merasa telah mampu memenuhi kebutuhannya baik materi maupun non materi.

Kepuasan kerja itu cukup penting untuk menciptakan keberhasilan pelaksanaan tugas seorang pegawai. Karena apabila pegawai di dalam suatu organisasi itu tidak mendapatkan kepuasan kerja tentu pegawai itu cenderung memiliki semangat kerja yang rendah, bosan, sering absen, sering meninggalkan pekerjaannya. Dengan adanya sikap negatif tersebut seorang pegawai itu tentu mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi pun akan terhambat pula.

Untuk itu kepuasan kerja pegawai di suatu organisasi itu perlu sekali untuk diperhatikan agar para pegawai dengan senang hati melaksanakan tugasnya yang nantinya akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Dan tentunya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (1992:193) yang mengatakan bahwa " salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai".

Dari pendapat tersebut dapat diketahui dengan adanya kepuasan kerja pegawai akan membuat pegawai tersebut semakin bersemangat dalam bekerja, memiliki disiplin kerja yang tinggi yang nantinya akan mengarah pada pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik.

Untuk itu kepuasan kerja pegawai itu sangat penting baik untuk diri pribadi pegawai maupun untuk mendukung tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai penting untuk diri pribadi pegawai karena dengan kepuasan kerja seorang pegawai akan selalu bersemangat untuk menjalankan

tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya akan tercipta sebuah prestasi kerja yang tinggi dan seorang pegawai tersebut akan mempunyai status sosial yang tinggi di lingkungan masyarakat.

Sedangkan kepuasan kerja yang mendukung tujuan organisasi karena dengan kepuasan kerja seorang pegawai tentu memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugasnya, tingkat absensi pegawai menurun, semangat kerja pegawai tinggi dan tidak sering terjadi perputaran pegawai yang nantinya akan menciptakan kemampuan pegawai dibidang tertentu yang selama ini ia tekuni akan meningkat sehingga profesionalisme pegawai akan tercapai. Dengan profesionalisme, pegawai akan mampu menghasilkan output yang memuaskan sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Hal ini juga didukung dari pendapat Strauss dan sayles yang dikutip oleh Handoko (1998:196) sebagai berikut :

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Bawahan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan mencapai frustrasi. Bawahan akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Sedangkan bawahan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan mempunyai arti penting bagi bawahan maupun organisasi itu sendiri terutama karena menciptakan keadaan yang positif dalam lingkungan kerja organisasi.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja ini walaupun telah diketahui bahwa kepuasan sulit dan abstrak untuk dilihat tetapi perlu mendapat perhatian khusus karena memiliki beberapa alasan yaitu sebagai berikut:

1. Alasan secara kejiwaan. Pekerjaan yang ada dalam organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Oleh karena itu jika bawahan secara terus menerus tidak dapat mengatasinya maka dia akan frustrasi, semangat kerja menurun dan produktivitas rendah. Bila tekanan psikologis itu dapat diatasi maka kepuasan kerja bawahan akan meningkat sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

2. Alasan secara jasmani. Secara tidak langsung apabila kebutuhan bawahan yang bersifat materi (uang, makan, perumahan, dan lainnya) dapat terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat. Dan hal ini dapat dilihat dari semangat kerja dan gairah kerja bawahan selain itu juga dapat dilihat dari disiplin kerjanya. Sedangkan kebutuhan kerja yang bersifat non materi juga harus diperhatikan, diantaranya pengakuan dari hasil karyanya, pujian, penghargaan akan prestasi kerjanya, dan sebagainya.

Demikian pentingnya kepuasan kerja dengan kedua alasan tersebut apabila sebuah organisasi itu belum dapat memenuhi kepuasan kerja pegawainya tentu dalam diri pegawai akan muncul rasa bosan dan jenuh karena seorang pegawai di sebuah organisasi ini akan melaksanakan aktivitas kerja yang dalam kesehariannya cenderung tetap dan tidak bervariasi. Penyakit jenuh dan bosan itu akan sulit terobati bila penyebabnya tidak segera ditanggulangi, sehingga nantinya akan merugikan diri manusia itu sendiri bahkan akan berdampak pada aktivitas organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Pegawai yang merasa bosan dan tidak puas akan selalu berperilaku negatif.

Selain itu menurut As'ad (1987:117) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran kerja, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dari keempat faktor tersebut dapat kami uraikan sebagai berikut:

➤ Faktor psikologik yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja serta sikap kerja memang akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Tetapi faktor psikologik ini akan di dapat apabila lingkungan kerja baik fisik maupun psikis dari organisasi itu baik. Misal ya dengan adanya suasana tenang tanpa suara bising dan gaduh serta kerja sama antar pegawai itu dapat berjalan dengan baik maka akan mampu menciptakan ketentraman pegawai dalam bekerja.

➤ Faktor sosial yang meliputi interaksi karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan yang lain. Secara psikologis memang selalu menginginkan atasannya sebagai pengayom. Satu-satunya perilaku pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah kebijaksanaan. Seorang bawahan lebih puas dengan pemimpin yang bijaksana dari pada pemimpin yang selali berbeda pendapat dengan pegawainya.

Menurut Anoraga (1993:61) mengatakan bahwa

Di sebuah organisasi perlu diketahui bahwa seorang pegawai itu dituntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang dikehendaki atasan karena memang kita dibayar untuk itu, untuk menjaga hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan tergantung bagaimana kita bisa bekerja sama dengan atasan kita dan kita mampu memahami kepribadian dan keinginan atasan dengan baik.

➤ Faktor fisik yang meliputi lingkungan fisik, jenis pekerjaan, peralatan kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja tentu pegawai tidak lepas dari keberhasilan pelaksanaan tugasnya dengan baik. Karena dengan keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut pegawai akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Keberhasilan ini tidak lepas dari penyediaan peralatan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Anoraga dan widiyanti (1993:67) yang menyatakan bahwa:

Pada umumnya setiap organisasi ingin meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjukkan bahwa organisasi tersebut berkembang. Dalam hubungan dengan usaha peningkatan produktivitas organisasi salah satu langkah yang ditempuh adalah meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerjanya.

Keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai ini juga tidak lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Dimana seorang pegawai yang bekerja di dalam sebuah ruangan tentu setiap harinya akan menjalankan tugasnya pada tempat yang sama, kadang-kadang dengan tugas yang sama, berhadapan dengan hal-hal yang sama seperti meja, kursi tumpukan kertas lemari arsip bahkan bertemu dengan orang-orang yang sama. Hal ini bisa menyebabkan kebosanan dan kejenuhan pada diri pegawai.

Seperti pendapat dari Anoraga (1993:47) yang mengatakan bahwa "penyebab kelelahan dan kebosanan adalah bekerja secara rutin tanpa variasi dan kondisi lingkungan kerja yang buruk"

Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang yang bekerja itu membutuhkan kondisi lingkungan yang baik dan mendukung seperti peralatan kerja, penataan meja, penataan lemari arsip serta kerja sama antar pegawai perlu untuk dijaga akan mampu mengatasi sumber kebosanan dari pegawai tersebut.

Apabila pegawai telah mendapat kenyamanan pribadi tersebut maka ia akan semakin bersemangat dan bergairah untuk melaksanakan pekerjaannya dan hasilnya pun akan semakin memuaskan. Sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi.

- Faktor finansial yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi.

Manusia memang memandang bahwa faktor finansial itu kebutuhan hidup yang utama. Karena dengan uang tentu manusia itu dapat memenuhi kebutuhannya. Tetapi manusia bekerja tidak selamanya memiliki motif untuk mencari uang. Terkadang manusia mencari kepuasan lain yang tidak berupa materi melainkan mencari status sosial dan ingin dipandang sebagai orang yang berguna bagi masyarakat. Dan tidak semua manusia itu merasa puas dengan gaji yang tinggi. Besarnya gaji itu tergantung pada kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh setiap orang tersebut. Seorang pegawai di organisasi pemerintah berbeda dengan pegawai di sebuah perusahaan karena organisasi pemerintah telah menetapkan besarnya gaji berdasarkan golongan sesuai dengan pendidikan dan masa kerja pegawai tersebut. Untuk itu pegawai dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik walaupun dengan gaji yang telah ditetapkan. Selain itu

organisasi pemerintah merupakan organisasi yang lebih mengutamakan pelayanan umum. Jadi pegawai itu dituntut untuk dapat melayani masyarakat dengan baik. Untuk itu bagi pegawai pemerintah gaji bukanlah hal yang bersifat sensitif yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan karyawan disebuah perusahaan, karyawan itu dituntut untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya. Jadi ada kecenderungan bahwa gaji yang diperoleh karyawan itu sesuai dengan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang telah dijalankan. Untuk itu semakin produktif seorang karyawan semakin besar gaji yang akan didapatkan.

Dari uraian diatas penulis cenderung untuk memilih faktor fisik yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai karena seorang pegawai pada organisasi pemerintah itu cenderung memilih suasana kerja yang nyaman dan menyehatkan agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan dapat melayani kebutuhan masyarakat dengan baik pula. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak pada diri pegawai untuk semakin bersemangat dalam bekerja, lebih menyenangi tugas-tugasnya. Seorang pegawai itu tidak cenderung untuk mengejar materi tetapi lebih mengarah pada bagaimana ia mampu melayani kebutuhan masyarakat dengan baik. Dan untuk menjalankan tugasnya itu diperlukan lingkungan kerja yang baik. Agar pegawai tidak mengeluh mengenai lingkungan kerja yang ada pada organisasi tersebut.

Anoraga (1993:60) mengatakan bahwa "hampir setiap hari kita mendengar keluhan-keluhan yang kurang lebih sama dari organisasi yang berbeda terutama mengenai lingkungan kerjanya. Rata-rata mereka mengeluh tidak puas pada kondisi kerjanya". Untuk itu penulis menganggap bahwa lingkungan kerja itu perlu sekali untuk diperhatikan agar kesehatan jasmani dan kesehatan kejiwaan pegawai itu dapat tetap terjaga. Apabila kesehatan pegawai itu terjaga tentunya pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Mengenai pengertian lingkungan kerja menurut Indrawijaya (1989:184) adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya.

Sedangkan menurut Anoraga dan Widiyanti (1993:44) mengatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya."

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar diri pegawai baik fisik maupun non fisik yang mampu mempengaruhi jalannya pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi pekerjaannya.

Pada dasarnya sebuah organisasi ingin mencapai kepuasan kerja tetap diperlukan suatu lingkungan kerja yang mendukung. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti yang tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana pegawai tidak akan dapat berbuat banyak, apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya. Tingkat keterampilan yang tinggipun tidak akan banyak berarti apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik. misalnya ruangan kerja yang pengap dapat berakibat negatif seperti sesak nafas, lelah yang dapat berakibat fatal bagi pegawai dan organisasi yang bersangkutan.

Dari sisi lain yang perlu diperhatikan dari seluruh segi-segi pribadi manusia, dari sistem kerangka manusia, sistem ototnya, fungsi otak dan sistem syarafnya, pancaindranya, dan semuanya dihubungkan dengan sistem kerja fisik dan efisiensi kerja fisik. Yang semuanya perlu diperhatikan agar tidak terjadi suatu kecelakaan yang fatal pada diri pegawai.

Untuk itu perlu diperhatikan dengan sebaik mungkin kondisi lingkungan kerja di suatu organisasi bila ingin selalu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut pendapat Robbins (1996:181) yang menyatakan bahwa:

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi untuk memudahkan mengerjakan pekerjaan dengan baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, derau, dan faktor lingkungan lainnya seharusnya tidak ekstrem. Disamping itu karyawan lebih menyukai bekerja di dekat rumah dalam fasilitas yang relatif modern dan bersih dan dengan peralatan kerja yang memadai.

Dari pendapat Robbins tersebut dapat diketahui bahwa pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya yang nantinya akan mendorong manusia menuju pada kepuasan kerja yang diinginkan.

Sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa alasan memperhatikan kepuasan kerja adalah alasan kejiwaan yang nantinya akan berpengaruh pada kesehatan kejiwaan pegawai. Kesehatan kejiwaan ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik seperti pendapat Indrawijaya (1989:191) yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang."

Dari pendapat tersebut dapat diketahui adanya relevansi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai ini mengambil lokasi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Dinas Kesehatan merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kondisi kesehatan masyarakat di suatu daerah diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan kondisi kesehatan di wilayah Kabupaten Kediri. Hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kediri nomor 16 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah pada bab II pasal 2 tentang Pembentukan Dinas-Dinas Daerah salah satunya adalah Dinas Kesehatan. Selain itu ada Keputusan Bupati Kediri nomor 59 Tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan. Dibentuknya organisasi daerah yaitu Dinas Kesehatan memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kesehatan. Dan memiliki fungsi diantaranya :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
2. Pelaksanaan pelayanan umum
3. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis Dinas dan cabang Dinas dalam lingkup tugasnya
4. Pengelolaan ketatausahaan Dinas.

Tugas yang dijalankan oleh organisasi itu tidak mungkin bisa tercapai jika tidak didukung oleh pegawai yang selalu siap melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Berhasil atau tidaknya pelayanan di lapangan tergantung pada program dan rencana yang dibuat oleh pegawai yang berada di dalam kantor. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri terbagi menjadi dua yaitu pegawai pelaksana teknis dan pegawai dalam ruang. Dalam penelitian ini penulis lebih menekankan kepuasan kerja bagi pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Menurut pendapat dari Handoko (1998:196) mengatakan bahwa "salah satu gejala yang muncul akibat ketidakpuasan kerja adalah pegawai sering absent". Berdasarkan pendapat tersebut untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, penulis akan mencantumkan daftar absensi pegawai di Kantor Dians Kesehatan Kabupaten Kediri pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Daftar Absensi Pegawai
Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri
Tahun 2002

Bulan	Daftar absensi pegawai				Jumlah pegawai yang mangkir	Prosentase	Rata-rata
	sakit	izin	cuti	Tanpa keterangan (mangkir)			
Januari	2	1	-	4	4	4 %	4,08 %
Februari	-	1	1	5	5	5 %	
Maret	1	-	-	3	3	3 %	
April	-	-	-	4	4	4 %	
Mei	1	-	-	4	4	4 %	
Juni	2	1	-	5	5	5 %	
Juli	1	-	1	4	4	4 %	
Agustus	2	-	-	5	5	5 %	
September	-	-	1	3	3	3 %	
Oktober	-	1	-	4	4	4 %	
November	-	-	-	4	4	4 %	
Desember	-	1	-	4	4	4 %	

Sumber : data sekunder dari sub bagian kepegawaian.

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri adalah 4,08 %. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri tergolong tinggi. Seperti yang dikemukakan Mardjana (1986:85) yaitu bahwa "jika rata-rata tingkat absensi pegawai lebih dari 3 % maka tergolong tinggi".

Tingginya tingkat absensi tersebut penulis indikasikan sebagai gejala adanya ketidakpuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Kediri. Hal ini tentunya akan mengganggu pelaksanaan kerja pegawai. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa salah satu sumber ketidakpuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Seorang pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan memadai serta memberi kenyamanan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri penulis telah melakukan pengamatan terhadap hal-hal yang

penulis anggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Untuk memperjelas hasil pengamatan tersebut penulis cantumkan kondisi lingkungan kerja pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Kondisi lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri

No	Uraian	Kondisi			Prosentase		
		Memadai	Kurang memadai	Tidak memadai	M	KM	TM
1	Luas ruangan			√	35,7	21,4	42,8
2	Kebersihan	√					
3	Penerangan		√				
4	Suhu Udara	√					
5	Kelembaban	√					
6	Ventilasi	√					
7	Peralatan kerja			√			
8	Pencemaran udara dari luar			√			
9	Pencemaran udara dari dalam			√			
10	Penataan taman			√			
11	Penataan tanaman di dalam ruangan			√			
12	Penataan meja		√				
13	Penataan lemari arsip		√				
14	Kerjasama antar pegawai	√					

Sumber: data sekunder diolah penulis.

Dari hasil pengamatan penulis yang telah dicantumkan dalam table diatas, dapat dilihata bahwa 35,7 % dari lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang meliputi kebersihan, suhu udara, kelembaban, ventilasi dan kerjasama antar pegawai dapat dikatakan memadai. Sedangkan 21,4 % dari lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang meliputi penerangan, penataan meja, penataan lemari arsip kondisinya masih kurang memadai. Dan 42,8 % dari

lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang meliputi luas ruangan, peralatan, pencemaran udara dari luar, pencemaran udara dari dalam, penataan taman, penataan tanaman di dalam ruangan kondisinya tidak memadai. Dengan demikian dapat dilihat bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri kurang memadai.

Berdasarkan data-data yang ada, baik data mengenai tingkat kepuasan kerja maupun tentang kondisi lingkungan kerja yang ada di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri mendorong penulis untuk mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena adanya suatu masalah. Sedangkan masalah timbul karena adanya tantangan, kesangsian, atau kebingungan kita terhadap suatu hal. Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Usman dan Akbar (1995:16) mengatakan bahwa pengertian masalah adalah sebagai berikut :

“Masalah adalah kesenjangan antara sesuatu yang diharapkan (*das sollen*) dengan suatu kenyataan (*das sein*)”.

Sedangkan perumusan masalah penelitian adalah usaha untuk menyatakan secara tersirat pertanyaan-pertanyaan penelitian apa saja yang perlu dijawab atau dicarikan pemecahannya.

Untuk memecahkan masalah penelitian agar lebih mudah dan jelas maka seharusnya memenuhi kriteria yang dinyatakan oleh Usman dan Akbar (1995:18) sebagai berikut:

1. Menanyakan hubungan antara dua variabel
2. Masalah harus spesifik dan jelas
3. Masalah dapat diuji secara empiris
4. Tidak menyangkut masalah moral dan etika
5. Berorientasi pada suatu teori tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut maka kita dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

Adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri? :

1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian.

1.3.1 Tujuan penelitian

Setiap aktivitas yang dijalankan manusia tentu memiliki suatu tujuan tertentu serta diharapkan mempunyai manfaat atau kegunaan. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

1.3.2 Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian atau harapan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada instansi yang bersangkutan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai
2. Diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengalaman yang berharga bagi penulis.
3. Diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam arti sebagai bahan tambahan referensi bagi para mahasiswa lainnya

1.4 Kerangka Teori

Untuk mempermudah dan menyederhanakan pemikiran pada setiap unsur penelitian maka kita memerlukan suatu landasan yaitu adanya teori dan konsep. Peranan teori dan konsep ini sangat penting sekali agar kita dapat menentukan langkah selanjutnya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut Singarimbun dan Efendi (1987:37) mengatakan bahwa :

Pengertian teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan prosisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.

Sedangkan pengertian konsep menurut Singarimbun dan Efendi (1987:33) adalah sebagai berikut :

Konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial.

Berawal dari pengertian diatas maka konsep dan teori penulisan ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Didalam kehidupan manusia sehari-hari tidak akan pernah lepas dari adanya segala macam kebutuhan hidup baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani. Semua kebutuhan tersebut tentunya tidak semua kebutuhan dapat dipenuhi sendiri oleh manusia, karena itulah manusia memerlukan peranan dari orang lain. Karena alasan itulah manusia terdorong untuk bekerjasama dengan orang lain. Salah satu usaha dari kerjasama itu adalah bergabung dalam sebuah organisasi.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Anoraga (1995:5) pengertian organisasi adalah sebagai berikut:

Organisasi adalah sebagai kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah.

Dari uraian diatas diketahui bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya antara anggota yang satu dengan yang lainnya memiliki kebutuhan, maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Karena perbedaan itu maka diperlukan suatu studi tentang sikap dan tingkah laku manusia agar perbedaan itu tidak menghambat tercapainya tujuan organisasi. Studi tentang sikap dan tingkah laku manusia itu disebut dengan studi perilaku organisasi.

Pengertian perilaku organisasi menurut Duncan dalam Anoraga (1995:8) adalah sebagai berikut:

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia dan aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah

mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi.

Adapun pengertian perilaku organisasi menurut Indrawijaya (1989:4) yaitu sebagai berikut:

Perilaku organisasi sebagai suatu studi, perilaku organisasi mencakup semua yang berhubungan dengan tindakan manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan juga sebaliknya, pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi.

Dari kedua pendapat tersebut dapat diketahui bahwa perilaku manusia di dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kebutuhannya, seberapa besar organisasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan anggotanya.

Sedangkan menurut Robbins (1996:14) mengemukakan bahwa:

Perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyelidiki dampak individu kelompok, dan struktur terhadap perilaku perilaku didalam organisasi kemudian menerapkan pengetahuan tersebut agar orang bekerja lebih efektif, khususnya OB memfokus pada bagaimana memperbaiki produktifitas, mengurangi kemangkiran, tingkat keluaran karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dari pendapat Robbins bisa diketahui bahwa kepuasan kerja juga mendapat perhatian dari suatu organisasi untuk membantu tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Kepuasan kerja dapat terpenuhi bukan saja berasal dari pemenuhan kebutuhan ekonomi saja tetapi juga didapat dari kebutuhan psikologis pegawai, misalnya kerja sama dari sesama pegawai. Apabila semua kebutuhan baik kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan psikologis pegawai tersebut dapat terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

Mengenai kepuasan kerja sendiri mengacu pada teori kepuasan menurut Wexley dan Yulk (1997) yang dikutip dalam modul FISIP UT (1988:7.20) ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori kesenjangan

Menurut Locke (1969), kepuasan atau ketidak puasan terhadap beberapa segi pekerjaan tergantung dari perbedaan antara "apa yang diperoleh" dan "apa yang diharapkan". Seseorang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara

apa yang diharapkan dengan kondisi kenyataan. Dan mereka tidak puas jika ciri-ciri pekerjaan yang diharapkan kurang memenuhi harapan. Variasi lain dari model kesenjangan ini dikemukakan oleh Porter (1961). Ia menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung dari seberapa jauh perbedaan antara "yang seharusnya ada" dengan "yang ada sekarang".

2. Teori keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Ada 3 komponen pokok yaitu:

- a. Input (masukan) adalah segala sesuatu yang bernilai yang dirasakan pekerja dapat membantu pekerjaannya seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, usaha-usaha yang dikerahkan, perlengkapan kerja dan lain-lain.
- b. Outcome (hasil) adalah segala sesuatu yang bernilai yang didapat dari pekerjaannya seperti: gaji, tunjangan, pengakuan, kesempatan berprestasi, status, dan lain sebagainya.
- c. Comparison person (individu pembanding) adalah orang lain sebagai pembanding. Yang menjadi orang pembanding mungkin dari perusahaan yang sama atau dari perusahaan yang berbeda.

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang merasa puas atau tidak tergantung dari apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil ini diperoleh pekerja dengan membandingkan dirinya dengan individu pembanding. Jika perbandingan antara hasil dengan masukan pekerja itu sama besarnya dengan individu pembanding maka keadilan tersebut dicapai.

3. Teori dua faktor

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberh (1959). Dari hasil penelitian yang dilakukannya ditemukan 2 kelompok faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya. Kelompok tersebut adalah:

- a. Hygiene Faktors adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja seperti : gaji, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, dan lain-lain.
Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja hanya menimbulkan sikap kerja yang netral. Tetapi apabila tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

- b. Motivational Faktors adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti: tanggung jawab, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk maju, pengakuan dan lain sebagainya. Apabila faktor tersebut terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja tetapi apabila tidak dipenuhi tidak menyebabkan ketidakpuasan kerja tetapi menimbulkan sikap kerja yang netral.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan situasi nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Selain dari ketiga teori tersebut menurut Hasibuan (1998:103) ada satu teori lagi mengenai kepuasan yaitu:

Maslow's Need Hierarchi Theory

Maslow's Need Hierarchi Theory ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "Human Science Theory" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis berupa materiil dan non materiil.

Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat sebagai berikut :

a. Physiological Needs :

Physiological Needs (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lainnya.

Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang berbobot rendah.

b. Safety and Security Needs

Safety and Security Needs (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan pekerjaan.

c. Affiliation or Acceptance Needs

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.

Kebutuhan sosial terdiri dari empat kelompok yaitu:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (sense of belonging),
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance),
3. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi kegagalan,
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)

d. Esteem or Status Needs

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat sekitarnya.

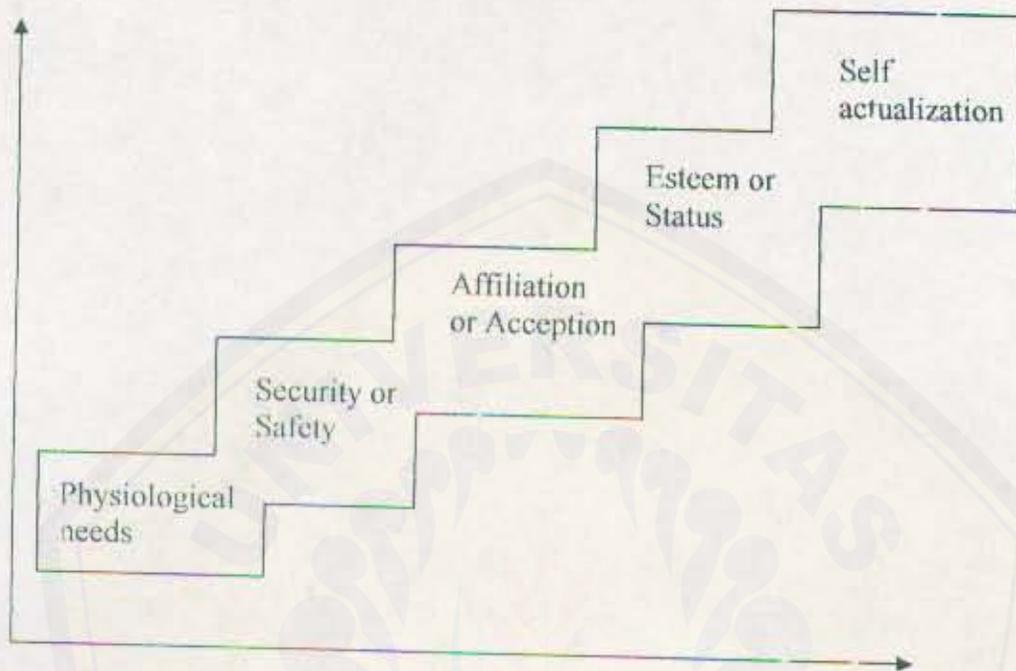
e. Self Actualization

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Karena kebutuhan manusia ini memiliki suatu tahapan pemenuhan yang berbeda misalnya untuk kebutuhan physiological needs dan safety and security needs merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan tingkat rendah yang merupakan kebutuhan manusia yang wajib untuk dipenuhi terlebih dahulu. Sedangkan untuk kebutuhan yang selanjutnya yaitu affiliation and acceptance needs, esteem or status, dan self actualization merupakan kebutuhan tingkat tinggi yang pemenuhannya dilakukan setelah kebutuhan dasar tersebut terpenuhi.

Mengenai gambaran tentang tingkatan kebutuhan menurut Maslow dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

GAMBAR 1 :MASLOW'S NEED HIERARCHY THEORY



Keterangan :

A.H. Maslow memandang motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhan itu adalah bertingkat-tingkat atau hierarki. Dalam pemenuhan yang paling utama adalah kebutuhan tingkat rendah kemudian naik terus menuju kebutuhan di atasnya.

Berdasarkan pada pandangan tersebut maka dalam hal ini penulis lebih memfokuskan pada teori pemenuhan kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi pegawai itu akan merasa tidak puas.

Dari gambar diatas bisa disimpulkan bahwa kebutuhan manusia itu antara lain:

1. Kebutuhan fisiologikal yang meliputi kebutuhan oksigen, pangan, minuman, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu.

2. Kebutuhan keamanan yang meliputi keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik, keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi.
3. Kebutuhan sosial, dimana seorang individu ingin tergolong pada kelompok tertentu, ingin berasosiasi dengan pihak lain, ingin diterima oleh rekan-rekannya, ingin berbagi dan menerima sikap berkawan.
4. Kebutuhan akan penghargaan yang mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, kebebasan.
5. Kebutuhan untuk merealisasikan diri yang berupa kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan untuk menjadi kreatif.

Apabila semua kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh organisasi maka hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai, sebaliknya bila ada salah satu kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi akan ada kecenderungan rasa tidak puas pada diri pegawai. Selain dari kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Pendapat tersebut juga didukung oleh pendapat Robbins (1996:181) kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh:

1. *Kerja yang secara mental menantang*, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. *Ganjaran yang pantas*, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat kebutuhan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. *Rekan kerja yang mendukung*, rekan kerja yang ramah akan menghantarkan pada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
4. *Kondisi kerja yang mendukung*, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
5. *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

Dari pendapat Robbins tersebut dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah kondisi kerja atau lingkungan kerja yang mendukung.

Adapun lingkungan kerja menurut pendapat Nawawi (2000:440) adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai atau karyawan yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya, yang terdiri dari faktor fisik atau material, faktor kimiawi, faktor biologis, faktor fisiologis, faktor psikologis atau mental.

Sedangkan menurut Anoraga (1993:44) yang dimaksud lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Setiap pegawai menginginkan suatu lingkungan yang baik agar dapat mengerjakan tugasnya dengan tenang dan selesai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1996:181) yang mengatakan bahwa:

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperatur, cahaya, dan faktor lingkungan lainnya yang tidak ekstrem. Disamping itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dalam fasilitas yang relatif bersih dan modern dan dengan peralatan yang memadai.

Dari pendapat Robbins tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan yang baik akan menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan yang baik tidak harus dengan gedung yang megah, atau peralatan yang serba modern tetapi selama ruangan tersebut mampu untuk membuat nyaman pegawai yang ada didalamnya dan peralatan yang diperlukan cukup memadai dan dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai hal itu dirasa cukup membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat Nawawi (2000:239) yang menyatakan bahwa:

Perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi nonprofit, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja baik yang bersifat material atau fisik maupun yang bersifat non material atau psikis. Dengan kata lain kondisi kerja yang baik merupakan wujud dari eksistensi organisasi nonprofit yang sehat dan baik, yang akan meningkatkan pelaksanaan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Nawawi (2000:441) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya pada kinerja pegawai atau karyawan dilingkungan organisasi karena akan memberikan kepuasan kerja pegawai.

Sedangkan menurut Anoraga dan Suyati (1995:125) dalam pendapatnya menyatakan bahwa, "kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja".

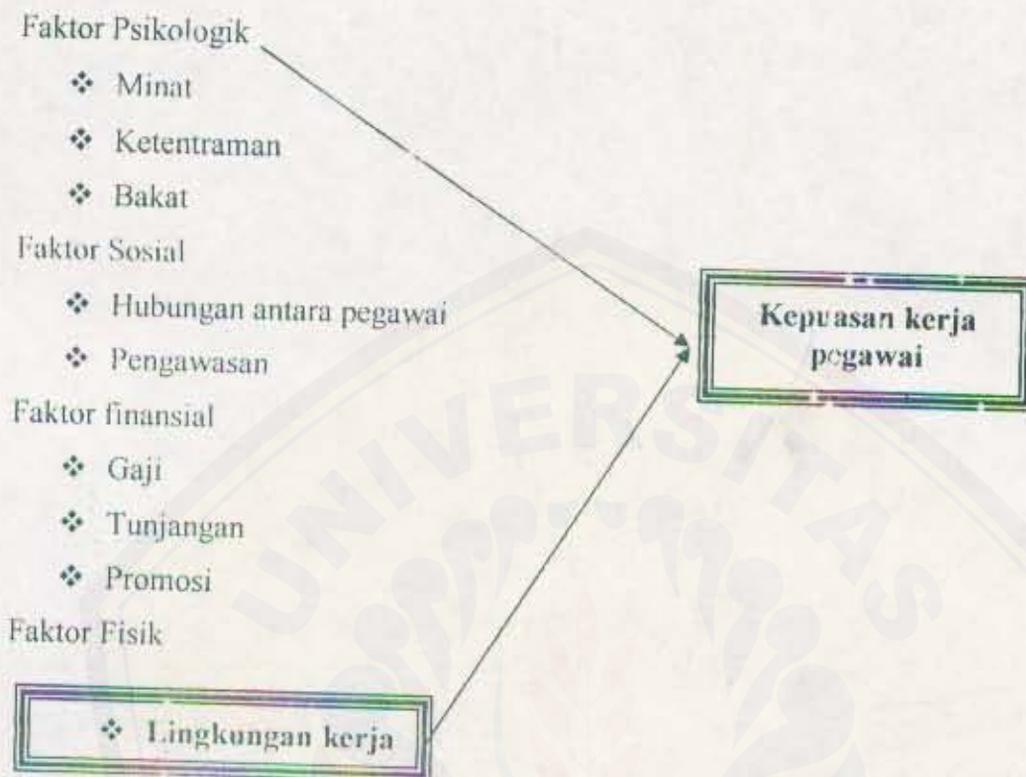
Dan menurut Gibsons, Ivancevich, Donnely (1995:67) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja, tunjangan.

Dari ketigateori tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja atau kondisi kerja.

Dari teori tersebut dapat digambarkan sebuah bagan yang menyatakan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Gambar 2 : bagan beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.



Keterangan :

Beberapa faktor tersebut semuanya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai tetapi penulis cenderung untuk mengambil salah satu faktor yaitu lingkungan kerjanya tanpa mengabaikan faktor-faktor yang lain. Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah.

1.4.1 Konsep Lingkungan Kerja

Mengacu dari pendapat Nawawi (2000:440) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, terdiri dari :

- a. Faktor fisik atau material
- b. Faktor kimiawi
- c. Faktor biologis

- d. Faktor fisiologis
- e. Faktor psikologis atau mental

1.4.1.1 Faktor fisik atau material

Manusia akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dicapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Sedarmayanti (1996:23) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan kerja pegawai diantaranya : penerangan, temperatur, kelembaban, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.

Sedangkan menurut Nawawi (2000:441) faktor fisik lingkungan kerja meliputi: luas ruangan, kebersihan, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi, dan peralatan kerja.

Dari kedua pendapat tersebut penulis mengacu pada pendapat Nawawi yang menyatakan bahwa faktor fisik lingkungan kerja terdiri dari: luas ruangan, kebersihan, suhu udara, kelembaban, penerangan, ventilasi dan peralatan kerja.

Dari pendapat Nawawi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Luas ruangan

Menurut standart yang ditetapkan oleh Bappenas dan Depkeu pada tanggal 9 juli 1976 nomor 1841/D.IV/VII/176

B-15.6/III D/7/1976

Yang dikutip oleh Moenir (1983:15-16) adalah luas ruangan kerja 8-10m² perpendhuni (termasuk seluruh bagian kantor, kecuali ruang perpustakaan dan ruang rapat bagi 30 kursi keatas).

2. Kebersihan

Menurut Mills (1991:408) untuk menjaga kebersihan ruang kantor diperlukan petugas kebersihan yang cukup memadai. Dan kebersihan ruang kantor tersebut harus senantiasa diawasi dan bagi petugasnya disediakan alat-alat kebersihan yang diperlukan. Karena kebersihan selain untuk menjaga kesehatan pegawai juga untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, kerapian dan keakuratan pekerjaan.

3. Penerangan ruang kerja

Menurut Menteri Perburuahan tanggal 12 september 1964 nomor 7 pasal 14 ayat 7 huruf f yang dikutip oleh Moenir (1983:21) adalah sebagai berikut:

“ Pekerjaan kantor yang berganti-ganti menulis dan membaca, pekerjaan arsip dan seleksi surat, harus paling sedikit mempunyai kekuatan 300 lux (30 ft. candles).”

Mengenai cahaya yang berasal dari aliran listrik untuk ukuran ruang kerja disamakan dengan bola lampu 100 watt untuk ruangan yang berukuran 10 kaki x 10 kaki.

4. Suhu udara dan kelembaban

Untuk ruang kantor yang menggunakan AC aliran udara, suhu udara, kelembaban udara dapat dikontrol secara otomatis. Tetapi untuk kantor yang tidak menggunakan AC menurut Sedarmayanti (1996:25), seorang pakar yang bernama Tichauer telah meneliti pengaruh temperatur atau suhu udara terhadap produktifitas pegawai penenunan kapas, menyimpulkan bahwa tingkat produksi paling tinggi dicapai pada temperatur 24-27 derajat celcius. Selain itu standar suhu udara dan kelembaban menurut American Society of Heating and Ventilating Enggining yang dikutip oleh The Liang Gie (1990: 241) menyatakan bahwa syarat yang paling mendekati untuk bekerja dengan baik sebagai pekerja adalah dengan suhu 25,6 derajat celcius, sedangkan kelembabannya sebesar 45 %.

5. Ventilasi

Ventilasi ruang kerja termasuk unsur penting untuk mengatur sirkulasi udara hal ini sejalan dengan pendapat Prof Soetarman yang dikutip oleh The Liang Gie (1990:241) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengatasi udara yang panas dan lembab adalah dengan cara:

Mengusahakan peredaran yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara yang cukup banyak pada dinding-dinding kamar. Demikian pula pada waktu bekerja jendela itu dibuka sebanyak mungkin.

6. Peralatan kantor

Untuk kelancaran tugas-tugas pegawai perlu disediakan peralatan yang dibutuhkan oleh pegawai. Peralatan kantor menurut Moenir (1983:23) adalah semua jenis mesin kantor baik yang bersifat manual maupun automatic, meja gambar, alat ukur, alat tulis khusus (sabor, technical pen), komputer dan sebagainya.

1.4.1.2 Faktor Kimiawi

Menurut Nawawi (2000:440) faktor kimiawi meliputi gas, uap, debu. Sedangkan menurut Soepardi (1994:123) meliputi bahan-bahan kimia berupa gas, uap, debu, asap, cairan, dan benda padat.

Bahan kimiawi ini bisa menyebabkan polusi udara dilingkungan kerja sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai hal ini sejalan dengan pendapat dari Supardi (1994:29) yang menyatakan bahwa :

“Pencemaran terjadi bila lingkungan terdapat bahan yang menyebabkan timbulnya perubahan yang diharapkan, baik yang bersifat fisik, kimiawi, maupun biologis sehingga mengganggu kesehatan, eksistensi manusia, serta organisme lainnya”.

Bahan kimia yang sering mengganggu adalah polusi udara sehingga menyebabkan bagi pegawai yang sedang bekerja di dalam ruangan tersebut. Polusi udara berasal dari asap kendaraan bermotor, asap rokok, bau sampah, limbah yang menyengat.

Apabila asap dan bau itu masuk kedalam tubuh manusia tentu akan mempengaruhi fungsi dari jaringan tubuh manusia bahkan akan mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

1.4.1.3 Faktor Biologis

Menurut Nawawi (2000:440) faktor biologis lingkungan kerja adalah kehadiran makhluk organik terutama manusia atau makhluk hidup lainnya yang menciptakan kesegaran dan kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya. Misal mempengaruhi bau ruangan dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang bersumber dari tumbuhan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor biologis ini adalah adanya tumbuh-tumbuhan yang dapat membantu menambah kesegaran dan kenyamanan dalam bekerja.

1.4.1.4 Faktor fisiologis

Faktor fisiologis menurut Nawawi (2000:441) adalah sebagai berikut:

Faktor fisiologis adalah kondisi lingkungan dan peralatan kerja yang berhubungan dengan postur tubuh, stamina, daya tahan, konsentrasi, kelelahan, kenyamanan, dan kemudahan penggunaan peralatan dan lain-lain dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Soepardi(1994:123) faktor fisiologis meliputi konstruksi alat kerja, sikap, dan cara kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan faktor fisiologis adalah cara pengaturan peralatan kerja untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu menurut The Liang Gie (1990:186) juga menyatakan bahwa penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja juga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Untuk memperjelas pengertian tata ruang perkantoran disini dapat dikutip dua perumusan yaitu sebagai berikut:

1. Tata ruang perkantoran dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat-alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia.
2. Tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Menurut The Liang Gie (1990:188) sebagai dasar pertimbangan untuk tata ruang kantor yang baik ada beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu

- a. Pekerjaan di kantor itu dalam proses pelaksanaannya menempuh jarak yang sependek mungkin.
- b. Rangkaian aktivitas tatasaha dapat mengalir secara lancar.
- c. Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan.

- d. Kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara
- e. Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan.
- f. Pihak luar yang mengunjungi kantor bersangkutan, mendapat kesan yang baik tentang organisasi itu.
- g. Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu diperlukan.

Adapun tehnik penyusunan tata ruang kantor yang baik menurut The Liang Gie (1990:213) antara lain dapat dilakukan dengan cara :

- a. Meja-meja kerja disusun menurut garis lurus menghadap kejurusan yang sama. Ini akan mengurangi kemungkinan pegawai sering ngobrol atau memperhatikan apa yang dilakukan oleh rekannya.
- b. Pada tata ruang terbuka, susunan meja-meja itu terdiri atas beberapa baris.
- c. Diantara baris-baris meja disediakan lorong untuk keperluan lalu lintas pegawai.
- d. Jarak antara satu meja dengan meja yang dimukanya atau dibelakangnya selebar 80 cm.
- e. Pejabat pimpinan yang bersangkutan ditempatkan dibelakang pegawainya.
- f. Pada tata ruang terbuka dimana bekerja banyak orang, apabila pegawai dikelompokkan dibawah pengawasan seorang pejabat mereka ditempatkan didekat pejabat yang bertanggung jawab atas kelompok itu.
- g. Pegawai yang mengerjakan pekerjaan lembut, diberi tempat yang banyak memperoleh penerangan cahaya.
- h. Petugas yang bertugas mengenai urusan mengandung resiko besar, ditempatkan dipojok yang tidak sering dilalui lalu lintas orang lain.
- i. Pegawai yang sering membuat hubungan kerja dengan bagian lain atau publik, ditempatkan didepan pintu.
- j. Lemari dan alat-alat perlengkapan lainnya ditaruh didekat pegawai yang sering menggunakannya.
- k. Alat-alat kantor yang menimbulkan suara ribut, ditaruh didekat jendela sehingga gema suaranya sebagian besar dapat langsung terbang keluar ruangan.

- l. Meja yang memuat alat-alat yang banyak memberikan getaran, tidak boleh menempel pada tembok.
- m. Lemari yang berat atau besi dapat diletakkan menempel pada tembok atau tiang.
- n. Bagi pejabat pimpinan yang sering menerima tamu penting dan membicarakan urusan yang bersifat rahasia, dapat dibuatkan kamar tamu tersendiri.
- o. Apabila seorang kepala atau tenaga ahli karena sifat pekerjaannya benar-benar membutuhkan ruang tersendiri, dapat dibuatkan kantor pribadi berukuran 9 m^2 .

1.4.1.5 Faktor Psikologis

Menurut Nawawi (2000:441) yang dimaksud dengan faktor psikologis adalah sebagai berikut:

Faktor psikologis adalah iklim kerja atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya yang bersumber dari interaksi antar sesama pegawai atau karyawan sebagai manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lainnya sesuai dengan posisi masing-masing.

Jadi yang dimaksud dengan faktor psikologis adalah suasana kerja yang dihadapi oleh pegawai pada saat menjalankan aktivitasnya.

Suasana yang diharapkan oleh pegawai tentunya suasana yang menyenangkan yang nantinya membantu pelaksanaan tugasnya dengan baik. Salah satu suasana yang menyenangkan adalah adanya kerjasama yang baik antara pegawai yang satu dengan yang lain atau antara pegawai dengan atasannya.

Pengertian kerjasama menurut Siswanto (1987:196) adalah sebagai berikut:

Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dengan bekerja sama itulah nantinya akan menciptakan keharmonisan dalam bekerja sehingga akan ada rasa pengertian saling membantu, menghargai, menghormati sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

1.4.2 Konsep Kepuasan Kerja

Kerja merupakan bagian terpenting dalam kehidupan manusia, karena dengan bekerja tentu manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Keinginan yang diharapkan oleh pegawai dari pekerjaannya menurut Anoraga (1993:42) adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
3. Penghargaan terhadap pekerjaannya
4. Kesempatan untuk maju
5. Pimpinan yang bijaksana
6. Rekan kerja yang kompak
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik.

Manusia akan cenderung bersemangat apabila semua keinginannya itu dipenuhi dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko(1998:193) adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1992:129) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya.

Dan menurut Davis yang dikutip oleh modul Fisip UT(1988:7.19) kepuasan kerja dapat diperoleh bila ada kesesuaian antara job characteristics (ciri-ciri pekerjaan) dengan keinginan para pekerja. Ciri-ciri pekerjaan meliputi otonomi, kejelasan tugas, keberartian tugas dan umpan balik.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut yang dimaksud kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung kesesuaian pekerjaan dengan keinginan para pegawai.

Tingkat kepuasan masing-masing individu tidak sama tergantung pada banyaknya aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu. Hal ini sejalan dengan pemikiran Steers (1985:48) yang menyatakan :

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut pendapat Nawawi kepuasan kerja terlihat dari disiplin, semangat, dan moral kerja. Dalam penulisan ini penulis mengacu pada pendapat tersebut untuk mengukur kepuasan kerja pegawai, yaitu:

1. Disiplin
2. Semangat
3. Moral kerja

Tetapi Indrawijaya (1989:160) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perwujudan dari pada moral kerja. Sehingga penulis menjadikan indikator dari variabel kepuasan kerja adalah:

1. Disiplin
2. Moral kerja

1.4.2.1 Disiplin

Dalam lingkungan aparatur pemerintah atau pegawai negeri hendaknya dikembangkan sistem nilai berupa disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Karena pegawai negeri adalah abdi masyarakat dan merupakan panutan bagi masyarakat. Dengan memberi contoh disiplin yang baik tentu pelayanan terhadap masyarakat dapat berjalan dengan lancar. Contoh nyata dari disiplin di sini adalah ketersediaannya mematuhi, menghormati, dan kemampuan melaksanakan suatu sistem nilai yang mengharuskan seseorang untuk tunduk pada putusan, perintah, atau peraturan yang berlaku di masyarakat, khususnya di lingkungan kerjanya sendiri.

Menurut Indrawijaya (1989:207) disiplin adalah sebagai berikut:

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis

Sedangkan menurut Flippo (1971:25) yang dimaksud dengan disiplin adalah sebagai berikut:

Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan target pekerjaan dengan peraturan organisasi, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dan memiliki sikap kerjasama melakukan tugas pekerjaan

Sedangkan menurut Moenir (1983:262) di dalam kata disiplin tersimpul dua faktor yaitu faktor waktu dan kegiatan.

Contoh disiplin yang menuntut kegiatan adalah:

1. Mengenai cara mengerjakan suatu pekerjaan terutama dalam bidang kerja yang berulang-ulang.
2. Mengenai prosedur penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tertentu.
3. Mengenai pelaksanaan pada umumnya tugas kegiatan yang dibebankan kepadanya.
4. Mengenai pengawasan dan perawatan terhadap benda yang tidak tergantung waktu.

Sedangkan contoh disiplin berdasarkan waktu adalah:

1. Keberangkatan atau kedatangan suatu jenis angkutan
2. Datang dan kembali ke atau dari tempat kerja
3. Beribadat
4. Dalam penyelenggaraan suatu kegiatan yang terbatas waktu, misalnya pembangunan gedung, ujian, dan lain-lain.

Dengan demikian kedisiplinan merupakan kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang ada dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

1.4.2.2. Moral kerja

Seperti yang diuraikan Indrawijaya (1989:160) yang menyatakan bahwa moral kerja terdiri dari semangat kerja dan kegairahan kerja sifatnya subyektif, yakni tergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya.

Dengan begitu kita ketahui bahwa moral kerja terdiri dari semangat kerja dan kegairahan kerja.

Pengertian semangat kerja menurut Indrawijaya (1989:160) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Sedangkan pengertian kegairahan kerja menurut Indrawijaya (1989:160) adalah kesenangan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dan pengertian moral kerja menurut Siswanto (1989:264) adalah sebagai berikut:

Moral kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan moral kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan senang hati sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Menurut Siswanto (1989:268) cara yang ditempuh untuk meningkatkan moral kerja meliputi:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan organisasi.
2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
4. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan tenaga kerja atau manajer.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok pekerja.
7. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapat tempat yang wajar.

Dengan dilaksanakannya cara-cara tersebut tentu kepuasan pegawai akan meningkat pada akhirnya akan menguntungkan organisasi.

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang bersifat sementara dan merupakan suatu rumusan yang menyatakan harapan dari penulis tentang hubungan dua variabel dimana akan memberikan suatu kepastian terhadap dasar pemikiran yang telah dituangkan.

Pengertian hipotesis menurut Surakhmad (1990:39) adalah sebagai berikut:

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final dan harus dibuktikan kebenarannya. Jelasnya hipotesis merupakan suatu jawaban dugaan yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar.

Berdasarkan jenis hipotesis dibagi menjadi dua macam yaitu hipotesis statistik (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Mengenai kedua hipotesis itu Kartini Kartono (1986:51) menyatakan sebagai berikut:

H_0 dimaksudkan untuk ditolak kebenarannya melalui pengolahan data yang dilakukan dengan perhitungan statistik. Oleh karena itu data yang telah dikumpulkan digunakan untuk menguji hipotesis ini, berupa data kuantitatif meskipun data kualitatif ditransformasikan menjadi data kuantitatif.

H_a harus menggambarkan perbedaan antara gejala atau faktor-faktor atau kondisi atau variabel yang ditonjolkan. Pernyataan ini dapat dalam bentuk yang lebih efektif, mana yang lebih besar atau positif pengaruhnya antara dua atau lebih gejala atau faktor atau variabel yang dibandingkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja (H_0)

Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri

2. Hipotesis alternatif (H_a)

Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

1.5.1 Model Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif menurut Sugiono (1999:28) karena berlandaskan pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungannya bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan pada beberapa variabel saja.

Paradigma penelitian dibuat dengan menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Dalam penelitian, lingkungan kerja merupakan variabel bebas (X) dan kepuasan kerja (Y), maka paradigma penelitian atau model penelitiannya adalah sebagai berikut:



Model penelitian tersebut merupakan bentuk paradigma yang sederhana yang menunjukkan hubungan antara satu variabel bebas (lingkungan kerja) dengan satu variabel terikat (kepuasan kerja)

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur variable.

Singarimbun dan Efendi (1987:46) mengatakan bahwa:

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variable atau suatu informasi yang ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus diukur yaitu :

1. Operasionalisasi variabel bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja
2. Operasionalisasi variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja

1.6.1 Operasionalisasi variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Faktor fisik atau material
2. Faktor kimiawi
3. Faktor biologis
4. Faktor fisiologis
5. Faktor psikologis

Operasionalisasi variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor fisik atau material diukur menggunakan item-item sebagai berikut:
 - a. Luas ruangan memenuhi
 - b. Kebersihan
 - c. Penerangan memenuhi
 - d. Suhu udara memenuhi
 - e. Kelembaban udara memenuhi
 - f. Jumlah ventilasi memenuhi
 - g. Peralatan kerja memenuhi
2. Faktor kimiawi dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:
 - a. Pencemaran udara dari luar ruangan kantor (asap kendaraan bermotor, bau, sampah dll)
 - b. Pencemaran udara dari dalam ruangan kantor (asap rokok)
3. Faktor biologis dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:
 - a. Penataan tanaman dilingkungan kantor
 - b. Penataan tanaman di dalam ruangan kantor.
4. Faktor fisiologis dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:
 - a. Penyusunan meja kerja untuk kelancaran komunikasi
 - b. penyusunan meja kerja untuk kelancaran arus kerja
 - c. Jumlah lorong antara meja memenuhi
 - d. Jarak antara meja yang satu dengan yang lain memenuhi
 - e. Letak meja Kasub dinas
 - f. Letak meja pegawai yang berada di bawah pengawasan seorang pejabat
 - g. Penerangan untuk ruangan kerja bagian keuangan
 - h. letak meja pegawai yang mengandung resiko berat
 - i. Letak meja pegawai yang berhubungan dengan publik
 - j. Penataan lemari arsip
 - k. Penataan lemari dan peralatan yang berat
 - l. keadaan ruangan pimpinan

5. Faktor psikologis dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- a. Pegawai mau bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

1.6.2 Operasionalisasi variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai dalam memandang pekerjaannya apakah pekerjaannya menyenangkan atau sebaliknya

Indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Disiplin kerja
2. Moral kerja

Operasionalisasi dari variabel kepuasan kerja adalah

1. Disiplin kerja dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- a. Pegawai selalu datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
- b. Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Bila melakukan pelanggaran bersedia menerima sanksi.

2. Moral kerja dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- a. Pegawai menyenangi pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- b. Pegawai mau bekerja dengan giat untuk menyelesaikan tugasnya.

Dalam pengukuran variabel yang terdiri dari indikator akan diberi skor 1 sampai dengan 3 atas item-item dari masing-masing indikator yang merupakan nilai atas jawaban responden. Ketentuan penilaian tersebut adalah:

1. jawaban a mendapat skor 3
2. jawaban b mendapat skor 2
3. jawaban c mendapat skor 1

1.7 Metode Penelitian

Menurut Koentjaraningrat (1990:16) yang dimaksud metode adalah jalan atau cara sehubungan dengan upaya ilmiah maka metode ini menyangkut cara untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.

Sedangkan penelitian menurut Hadi (1989:4) penelitian dapat diartikan usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Dengan demikian metode penelitian adalah cara kerja yang harus ditempuh dan digunakan dalam penelitian dengan maksud menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu penelitian. Adapun metode penelitian ini terdiri dari:

1.7.1 Penentuan populasi

Sebelum melakukan penelitian, maka terlebih dahulu ditentukan populasi yang akan diteliti. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:105) mengatakan bahwa Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya dapat diduga.

Sedangkan menurut Sugiyono (2000:57) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah sebagai berikut :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di dalam ruangan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang seluruhnya berjumlah 100 orang.

1.7.2 Tehnik Penentuan Sampel

Pengertian sampel menurut Sutrisno Hadi (1988:24) adalah sebagian dari populasi.

Sebuah sampel haruslah dipilih sedemikian rupa sehingga setiap elemen mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih dan besarnya peluang tersebut tidak boleh sama dengan nol.

Mengingat jumlah populasi yang banyak maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara proporsional sampling dimaksudkan agar sampel yang diambil terjadi penibagian yang seimbang antara masing-masing bagian populasi.

Menurut Hadi (1988:228) yang dimaksud dengan proporsional sampling adalah sebagai berikut:

Proporsional sampling adalah bilamana dalam suatu sampling proporsi atau perimbangan unsur-unsur dalam populasi diperhatikan dan diwakili dalam sampel.

Selanjutnya untuk menentukan siapa yang dipilih sebagai wakil dari tiap sub populasi diambil secara random sampling. Menurut Hadi (1988:222) yang dimaksud dengan random sampling adalah teknik mengambil sampel dari populasi tanpa memilih-milih individu yang kita tugaskan untuk mengisi sampel kita.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik proporsional random sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian secara acak dan memperhatikan masing-masing bagian dari populasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan teknik proporsional random sampling yaitu diambil secara proporsi pada bagian atau sub dinas yang ada di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3
Penentuan sampel tiap sub bagian dan sub dinas
Di Kantor Dinas kesehatan Kabupaten Kediri

No	Unit kerja	populasi	perhitungan	sampel
1	Kepala Dinas Kesehatan	1	$1/100 \times 30 = 0,3$	0
2	Bagian Tata Usaha	33	$33/100 \times 30 = 9,9$	10
3	Sub Din Sun gram dan Inkes	14	$14/100 \times 30 = 4,2$	4
4	Sub Din pelayanan medik dan kefarmasian	11	$11/100 \times 30 = 3,3$	4
5	Sub Din kesehatan KMR	24	$24/100 \times 30 = 7,2$	7
6	Sub Din PPPL	17	$17/100 \times 30 = 5,1$	5
	Total	100		30

1.7.3 Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Adi dan Prasadja, cara memperoleh data dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti.
- b. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dari dokumen, publikasi artinya data itu sudah dalam bentuk jadi.

Sedangkan metode pengumpulan data merupakan jembatan yang menghubungkan antara dunia ide (masalah penelitian, kerangka teori, hipotesis) dengan realitas.

Dalam metode pengumpulan data yang biasa digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial adalah:

- a. Tehnik dokumentasi
- b. Tehnik interview/ wawancara
- c. Tehnik kuesioner.

1.7.3.1 Tehnik Dokumentasi

Tehnik dokumentasi menurut Nawawi (1998:95) adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan katagorisasi dan klasifikasi bahan-bahan teoritis yang berhubungan dengan masalah.

Tehnik dokumentasi ini dilakukan dengan mengambil data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data rencana strategi Dinas

Kesehatan Kabupaten Kediri tahun 2002-2005, data program dan kegiatan yang telah direalisasikan tahun 2001, serta profil Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

1.7.3.2 Teknik Interview atau Wawancara

Menurut Nawawi (1998:110) yang dimaksud dengan wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula.

Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan pada responden untuk mencari keterangan tambahan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pegawai di Sub din kesehatan KMR dan Sub din pelayanan madik dan kefarmasian.

1.7.3.3 Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner menurut Nawawi (1998:117) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula.

Dengan teknik ini akan diperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian serta memperoleh data yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

1.7.4 Metode Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan melalui analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Seperti yang diungkapkan oleh Adi dan Prasadja (1991:100) yang menyatakan bahwa Dilihat dari sifat datanya, analisis dibedakan menjadi dua yaitu analisis data kuantitatif dan analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan hanya untuk data yang jumlahnya sedikit dan bersifat monografis atau berwujud kasus, sedangkan analisis data kuantitatif disebut juga analisis data statistik.

Dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif. Adapun ciri dari analisis data kuantitatif adalah dapat dinilai dengan angka. Karena pada penelitian ini menggunakan data ordinal maka metode analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi rank spearman.

Adapun rumus korelasi rank spearman adalah :

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N} \quad \text{Siegel (1997:253)}$$

Untuk menguji angka kembar atau terdapat rank kembar pada gejala yang diselidiki maka menggunakan rumus :

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad \text{Siegel (1997:256)}$$

Dengan ketentuan

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \quad \text{Siegel (1997:257)}$$

Untuk mencari T_x dan T_y

$$\sum T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum T_y = \frac{t^3 - t}{12} \quad \text{Siegel (1997:256)}$$

Karena penulis menggunakan sample lebih besar dari 10 ($N > 10$) maka untuk membuktikan tingkat keyakinan dari hasil korelasinya dengan memakai uji t test yang tertuang dalam rumus sebagai berikut:

$$t \text{ test} = rs \sqrt{\frac{N-2}{1-(rs^2)}} \quad \text{Siegel (1997:258)}$$

keterangan :

rs : Korelasi rank spearman

N : Jumlah responden

di : Perbedaan selisih antar rank

T : Banyaknya nilai pengamatan yang berangka sama untuk satu peringkat

X^2 dan Y^2 : Variasi dari nilai X dan Y

T_x dan T_y : Jumlah nilai pengamatan X dan Y yang berangka sama.

Hubungan dua variabel dikatakan signifikan apabila :

a. $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti ada hubungan yang signifikan.

b. $r_s \text{ hitung} < r_s \text{ tabel}$, $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti tidak ada hubungan yang signifikan.

Adapun taraf kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 0,05

Selain membuktikan hipotesis, untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel dapat diketahui dengan melihat seberapa besar r_s yang dihasilkan kemudian disesuaikan dengan kategori sebagai berikut:

Menurut Sugiono (2001:183) menyatakan tingkat hubungan atau standar koefisien korelasi antar variabel sebagai berikut:

0,000 – 0,199	hubungan sangat rendah
0,200 – 0,399	hubungan rendah
0,400 – 0,599	hubungan sedang
0,600 – 0,799	hubungan kuat
0,800 – 1,00	hubungan sangat kuat



BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian merupakan suatu gambaran mengenai lokasi atau daerah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang berlokasi di Jalan Pamenang No 1C Kediri. Gambaran sepintas mengenai daerah penelitian dapat diperoleh dengan berbagai cara atau metode. Diantaranya dengan teknik observasi dan dokumentasi dengan tujuan untuk memperoleh data-data sekunder yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan bagi data-data primer yang diperoleh setelah melakukan penelitian nanti.

2.2 Dasar Hukum, Tugas Pokok, Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

2.2.1 Dasar hukum

Terbentuknya struktur organisasi Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 16 Tahun 2000, tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah, Bagian ke delapanbelas Dinas Kesehatan pasal 3 sampai dengan pasal 34.
- b. Surat Keputusan Bupati Kediri nomor 59 tahun 2001, tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan.

2.2.2 Tugas Pokok

Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kesehatan.

2.2.3 Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
- b. Pelaksanaan pelayanan umum.
- c. Pembinaan terhadap pelaksanaan teknik dinas dan cabang dinas dalam lingkup tugasnya.
- d. Pengelolaan ketatrusahaan Dinas.

2.3 Visi, Misi, Motto, Nilai.

2.3.1 Visi

Visi pembangunan kesehatan di Kabupaten Kediri adalah “**Kediri Sehat 2001**”. Dapat diartikan sebagai sehat jasmani, rohani, dan sehat sosial lingkungannya.

Masyarakat yang sehat ditandai dengan:

- a. Lingkungan yang kondusif bagi terwujudnya keadaan sehat;
- b. Perilaku masyarakat yang proaktif untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan dan mencegah terjadinya penyakit;
- c. Pelayanan kesehatan yang berkualitas berhasil dan berdaya guna tersebar merata di Kabupaten Kediri;
- d. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

2.3.2 Misi

Pembangunan kesehatan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah kabupaten, swasta, dan masyarakat. Derajat kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor utama yaitu: perilaku masyarakat, lingkungan, pelayanan kesehatan, keturunan.

Berdasarkan uraian tersebut misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dirumuskan sebagai berikut :

- a. Menggerakkan dan mengarahkan pembangunan berwawasan kesehatan;
- b. Meningkatkan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat;
- c. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau bagi masyarakat;
- d. Meningkatkan kesehatan individu, keluarga, masyarakat, dan lingkungannya.

2.3.3 Motto

Motto Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang dipakai adalah :

“Kesehatan adalah nikmat utama, mari kita lestarikan”

“Mencegah sakit lebih baik dari pada mengobati”

“Peduli Sehat untuk berkarya”

2.3.4 Nilai

- a. Dedikasi
- b. Inovatif
- c. Norma
- d. Komitmen
- e. Etos kerja
- f. Sukses

2.4 Tujuan dan Arah Kebijakan

2.4.1 Tujuan

Tujuan umum

Mendorong meningkatkan status derajat kesehatan masyarakat secara mandiri, terpadu dan mampu berdaya guna antar individu, keluarga, masyarakat dan bangsa dalam lingkungan yang kondusif dan sehat.

Tujuan khusus

- a Tercapainya pembangunan daerah yang berwawasan kesehatan dan prioritas pembangunan diarahkan pada pembangunan sumber daya manusia ini.
- b Terwujudnya organisasi Dinas Kesehatan yang efektif, efisien, dan mampu mengembangkan manajemen kesehatan yang profesional serta kemandirian dalam rangka mengelola kesehatan.
- c Terwujudnya penyelenggaraan Sistem Kesehatan Wilayah yang mencakup sistem pembangunan kesehatan, sistem pelayanan kesehatan dan sistem informasi kesehatan yang telah ada secara tepat, cepat, dan akurat.
- d Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat dengan penggunaan obat secara tradisional.
- e Meningkatkan kemampuan dan kemandirian individu, keluarga, masyarakat dalam pemeliharaan kesehatan, status gizi, pencegahan dan pemutusan mata rantai penularan penyakit.
- f Meningkatkan penggunaan atau pemakaian sarana sanitasi kesehatan dan pembangunan yang berwawasan lingkungan.

- g Berkembangnya kesadaran masyarakat dalam pembiayaan kesehatan melalui JPKM
- h Meningkatkan kemampuan dan keterampilan petugas dalam membentuk tenaga kesehatan yang profesional.
- i Menjalin kemitraan lintas sektor, LSM, Wira usaha.

2.4.2 Arah Kebijakan

- a Meningkatkan mutu sumber daya manusia sejak dini dan lingkungan yang saling mendukung dengan paradigma sehat, yang memberikan prioritas pada upaya peningkatan kesehatan pencegahan, penyembuhan, pemulihan dan rehabilitasi sejak pembuahan dalam kandungan sampai usia lanjut.
- b Meningkatkan dan pemelihara mutu lembaga dan pelayanan kesehatan melalui pemberdayaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan sarana prasarana dalam bidang medis termasuk kesediaan obat yang dapat dijangkau oleh masyarakat.
- c Meningkatkan dan membudayakan masyarakat untuk berperilaku hidup sehat secara mandiri, agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal.
- d Meningkatkan kualitas penduduk melalui pengendalian kelahiran, memperkecil angka kesakitan dan kematian.
- e Menanggulangi penyalahgunaan obat narkotika, zat aditif, dan bahan berbahaya lainnya.
- f Meningkatkan kesehatan lingkungan pemukiman tempat kerja dan tempat umum melalui pengawasan kualitas air, udara, dan tanah serta pengendalian gangguan lingkungan atau pencemaran akibat penggunaan teknologi dan bahan berbahaya.

2.5 Struktus Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri

Dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kediri nomor 16 tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah dan Keputusan Bupati Nomor 59 Tahun 2001 ini menetapkan Penjabaran Tugas dan fungsi Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut :

A. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri

Kepala Dinas Kesehatan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang kesehatan dan melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah propinsi Jawa Timur serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Dinas Kesehatan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan umum dibidang Kesehatan meliputi pendekatan peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), pengobatan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif) berdasarkan kebijakan Gubernur ;
- b. Pelaksanaan Pembinaan teknis dibidang upaya pelayanan kesehatan dasar dan upaya pelayanan kesehatan rujukan berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan ;
- c. Pelaksanaan Pembinaan Operasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.

B. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelayanan penunjang teknis dan administratif, pembinaan/ pengendalian dalam urusan umum dan perlengkapan, kepegawaian dan keuangan, serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- a. Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, organisasi dan tata laksana ;
- b. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, dokumentasi dan kepustakaan ;
- c. Koordinasi bahan penyusunan rencana pelaksanaan program anggaran dan pelaporan ;
- d. Pengumpulan bahan penyusunan pedoman organisasi dan tata laksana serta hubungan masyarakat.

Bagian tata usaha terbagi menjadi dua sub bagian yaitu sub bagian umum dan perlengkapan serta sub bagian kepegawaian dan keuangan.

a. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan

Sub Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai tugas urusan surat menyurat, kearsipan, keprotokolan, kerumah tanggaan dan perlengkapan.

Untuk melaksanakan tugas Sub Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan surat menyurat, pengadaan naskah dinas dan kearsipan ;
- b. Penyiapan bahan penyusunan kebutuhan dan pendistribusian barang dilingkungan dinas ;
- c. Pelaksanaan Pengamanan dan perawatan gedung atau kantor dan lingkungannya, serta barang atau peralatan inventaris Dinas Kesehatan ;
- d. Pelaksanan pemeriksaan barang secara berkala ;
- e. Pelaksanaan keprotokolan dan pengurusan administrasi perjalanan dinas.

b. Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan

Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan administrasi kepegawaian dan keuangan ;
- b. Penyiapan bahan pembinaan disiplin, pengembangan karier dan peningkatan kesejahteraan pegawai ;
- c. Penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran ;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan keuangan ;
- e. Pelaksanan pembayaran gaji pegawai dan keuangan lainnya.

Selain dari bagian tata usaha Dinas Kesehatan juga terdapat empat sub dinas yang pertanggung jawabnya langsung kepada Kepala Dinas.

1. Sub Dinas Penyusunan Program dan Informasi Kesehatan

Sub Dinas Penyusunan Program dan Informasi Kesehatan, mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, koordinasi, perencanaan dan penyusunan program pembangunan kesehatan, serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan aturan hukum yang berlaku ;

Untuk melaksanakan tugas Sub Dinas Penyusunan Program dan Informasi kesehatan mempunyai fungsi ;

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dan koordinasi perencanaan pembangunan kesehatan ;
- b. Penyipian bahan untuk pelaksanaan dan koordinasi program-program pembangunan keshatan ;
- c. Pengumpulan, pengolahan, analisa dan panyajian data-data kesehatan ;
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan sistem kesehatan ;
- e. Penyiapan bahan untuk pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi program ;
- f. Penyiapan dan pelaksanaan pelaporan kegiatan / program serta pelaporan pembangunan kesehatan.

Dalam Sub Dinas Penyusunan Program dan Informasi Kesehatan terbagi atas beberapa seksi yaitu : seksi perencanaan, seksi informasi kesehatan, seksi penelitian dan pengembangan sistem kesehatan, dan seksi pengawasan dan pengendalian pembangunan kesehatan.

a. Seksi Perencanaan

Seksi Perencanaan mempunyai tugas menyiapkan mengkompilasikan dan mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan anggaran ;

Untuk melaksanakan tugas Seksi Perencanaan mempunyai fungsi ;

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi perencanaan pembangunan: kesehatan, pengaturan dan pengorganisasian sistem pembangunan kesehatan ;
- b. Penyusunan Perencanaan strategik, koordinasi dengan lintas program dan lintas sektor terkait dalam penyusunan perencanaan strategik pembangunan kesehatan ;
- c. Penyiapan bahan-bahan untuk penyusunan naskah pelaksanaan peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas Kesehatan ;
- d. Penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran pembangunan kesehatan, kebutuhan obat-obatan esensial dan alat-alat kesehatan untuk pelayanan kesehatan dasar ;
- e. Pelaksanaan penyiapan penyusunan pedoman kegiatan seksi-seksi dan tata usaha ;
- f. Pelaksanaan binabingan teknis perencanaan, pengorganisasian dan manajemen kesehatan pada unit-unit pelaksana fungsi Dinas Kesehatan.

b. Seksi Informasi Kesehatan

Seksi Informasi Kesehatan, mempunyai tugas melaksanakan dan mengembangkan sistem informasi kesehatan ;

Untuk melaksanakan tugas Seksi Informasi Kesehatan mempunyai fungsi :

- a. Pengumpulan data, pengolahan dan menyajikan data-data kesehatan ;
- b. Penyiapan konsep program sesuai hasil evaluasi data masukan dari seksi dan tata usaha ;
- c. Pelaksanaan inventarisasi sumber daya dan potensi dibidang kesehatan ;
- d. Pelaksanaan pembinaan pengelolaan dan pelaporan data kesehatan di UPF, UPT dan jajaran Dinas Kesehatan lainnya ;
- e. Pengumpulan, penyusunan, penyajian data statistik dan pelaporan ;
- f. Penyimpan dan pemeliharaan dokumentasi dibidang kesehatan.

c. Seksi Penelitian dan Pengembangan Sistem Kesehatan

Seksi Penelitian dan Pengembangan Sistem Kesehatan, mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan sistem kesehatan kabupaten dan sistem ketenagaan ;

Untuk melaksanakan tugas Seksi Penelitian dan Pengembangan Sistem Kesehatan mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyiapan bahan perumusan kebijakan ketenagaan kesehatan;
- b. Pelaksanaan dan Pengembangan sistem kesehatan dan ketenagaan ;
- c. Persiapan pelaksanaan pembinaan dan pengendalian mobilisasi pendayagunaan tenaga kesehatan ;
- d. Pelaksanaan pembinaan teknis administratif organisasi profesi kesehatan dan organisasi lain yang bergerak dibidang kesehatan ;
- e. Pelaksanaan pembinaan teknis administratif tenaga, sarana-sarana serta usaha dan pengelolaan kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku .

d. Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan Kesehatan

Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan Kesehatan, mempunyai tugas mempersiapkan perumusan kebijakan, pengawasan, pengendalian pelaksanaan program-program pembangunan kesehatan ;

Untuk melaksanakan tugas Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan Kesehatan mempunyai fungsi

- a. Penyiapan perumusan kebijakan dan pengawasan kebijakan program-program kesehatan ;
- b. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pelaksanaan Pembangunan Kesehatan ;
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian upaya Puskesmas .

Sub Dinas berikutnya adalah Sub Dinas Pelayanan Medik dan Kefarmasian yang terbagi menjadi empat seksi diantaranya: seksi pelayanan mesik dasar dan rujukan, seksi pelayanan kesehatan khusus, seksi farmasi makanan dan minuman, seksi pembinaan dan pengendalian pelayanan medik.

2. Sub Dinas Pelayanan Medik dan Kefarmasian

Sub Dinas Pelayanan Medik dan Kefarmasian, mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan, kesehatan khusus, Puskesmas dan pembinaan Rumah Sakit pemerintah maupun swasta serta melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas Sub Dinas Pelayanan Medik dan Kefarmasian mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan sarana dan upaya pelayanan medik dasar dan rujukan ;
- b. Penyusunan konsep standart pelayanan kesehatan minimal pada sarana pelayanan kesehatan milik pemerintah maupun swasta ;
- c. Pelaksanaan Bimbingan teknis dalam usaha pengembangan Rumah Sakit, Poliklinik, Puskesmas, Kesehatan Khusus dan Laboratorium ;
- d. Pembinaan upaya peningkatan mutu pelayanan medik dasar dan rujukan kesehatan khusus ;
- e. Pengawasan pelaksanaan usaha pengembangan pelayanan medik dasar dan rujukan serta kegiatan di Puskesmas, Rumah sakit dan sarana pelayanan medik swasta ;
- f. Analisa dan penilaian teknis penyiapan sarana pelayanan kesehatan dasar, kelengkapan peralatan medis dan obat-obatan di Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta, Puskesmas serta Balai Pengobatan Swasta ;
- g. Pelaksanaan pengadaan obat-obatan, peralatan medis dan alat-alat kesehatan bersama sektor lain terkait ;
- h. Pengawasan distribusi dan penggunaan obat-obatan di Puskesmas, Rumah Sakit, Toko obat dan di masyarakat.

a. Seksi Pelayanan Medik Dasar dan Rujukan

Seksi Pelaksanaan Medis Dasar dan Rujukan, mempunyai tugas menyelenggarakan, menganalisa dan menilai upaya pelayanan medik dasar dan rujukan serta menyiapkan bahan persyaratan perizinan.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Pelayanan Medik Dasar dan Rujukan mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan sarana dan upaya pelayanan medik dasar dan rujukan ;
- b. Pelaksanaan analisa dan penilaian teknis atas penyiapan sarana pelayanan medik dasar di Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta, Puskesmas dan Balai Pengobatan swasta serta kelengkapan peralatan medik dan obat-obatan ;
- c. Penyiapan bahan penetapan tarif pelayanan kesehatan ;
- d. Pemberian rekomendasi untuk registrasi dan perizinan sarana pelayanan kesehatan dan sarana penunjang medik .

b. Seksi Pelayanan Kesehatan Khusus

Seksi Pelayanan Kesehatan Khusus, mempunyai tugas melaksanakan, membina dan mengembangkan upaya kesehatan yang bersifat khusus.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Pelayanan Kesehatan Khusus mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan upaya kesehatan gigi, kesehatan mata, jiwa dan laboratorium sederhana di Puskesmas serta pelayanan lain yang bersifat khusus ;
- b. Pelaksanaan analisa dan evaluasi upaya kesehatan khusus meliputi kesehatan gigi, mata, jiwa dan laboratorium sederhana di Puskesmas ;
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pelayanan kesehatan khusus.

c. Seksi Farmasi, Makanan dan Minuman

Seksi Farmasi, Makanan dan Minuman, mempunyai tugas melakukan bimbingan, pengawasan dan pengendalian, serta evaluasi penggunaan obat, pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan obat, dan pengawasan pendistribusian obat.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Farmasi, Makanan dan Minuman mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan obat narkotika, psikotropika, zat aditif dan bahan berbahaya ;
- b. Pelaksanaan persiapan bimbingan dan pengendalian dibidang obat, jamu atau obat tradisional kosmetika dan alat-alat kesehatan ;
- c. Pelaksanaan analisa dan evaluasi penggunaan oabat-obatan pada Puskesmas, Puskesmas Pembantu dan disarana pelayanan kesehatan ;
- d. Pengelolaan pencatatan dan pelaporan obat yang digunakan untuk pelayanan kesehatan dasar pada Puskesmas ;
- e. Pelaksanaan pengawasan pendistribusian obat dan alat kesehatan di apotik dan toko obat.

d. Seksi Pembinaan dan Pengendalian Pelayanan Medik

Seksi Pembinaan dan Pengendalian Pelayanan Medik, mempunyai tugas menetapkan standarisasi, membina, mengawasi, mengendalikan dan evaluasi pelaksanaan standarisasi mutu pelayanan medik dasar.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Pembinaan dan Pengendalian Pelayanan Medik mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan untuk menetapkan standar mutu pelayanan medik pada Puskesmas, Rumah Sakit, Balai Pengobatan, Rumah Bersalin Pemerintah dan Swasta ;
- b. Penyelenggaraan, pengembangan upaya pelayanan medik dan upaya pemeliharaan kesehatan pada Puskesmas dan Rumah Sakit ;
- c. Pengawasan penyelenggaraan pelayanan medik di unit-unit saran pelayanan kesehatan ;
- d. Pelaksanaan bimbingan, pengendalian dan evluasi penyelenggaraan pelayanan medik dan penunjang medik di unit-unit pelayanan kesehatan.

Sub Dinas berikutnya adalah Sub Dinas Kesehatan Keluarga, Masyarakat, dan Kesehatan Reproduksi yang terbagi menjadi empat seksi yaitu: seksi kesejahteraan keluarga dan kesehatan reproduksi, seksi pemberdayaan masyarakat, seksi gizi, seksi pembinaan program kesehatan keluarga masyarakat dan reproduksi.

3. Sub Dinas Kesehatan Keluarga, Masyarakat dan Kesehatan Reproduksi

Sub Dinas Kesehatan Keluarga, Masyarakat dan Kesehatan Reproduksi mempunyai tugas :

- a. Menyelenggarakan pembinaan peningkatan kualitas kesehatan ibu, anak dan peningkatan gizi keluarga serta memberdayakan dan membudayakan masyarakat untuk berperilaku hidup sehat ;
- b. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas Sub Dinas Kesehatan Keluarga, Masyarakat, dan Kesehatan Reproduksi mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program usaha kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana serta peningkatan gizi keluarga, gizi masyarakat dan upaya kesehatan usia lanjut;
- b. Penyelenggaraan pemeriksaan ibu dan anak serta kegiatan keluarga berencana di Puskesmas, Rumah Sakit, serta penyelenggaraan kesehatan kerja;
- c. Pembinaan upaya perawatan kesehatan keluarga;
- d. Pembinaan penyelenggaraan, upaya peningkatan kesehatan ibu dan kesehatan anak, anak sekolah, remaja dan usia lanjut, kesehatan kerja, kesehatan olah raga, upaya peningkatan gizi dan kegiatan keluarga berencana;
- e. Penyelenggaraan bimbingan dan pengendalian pengobatan tradisional serta pembinaan sentra pengembangan pengobatan tradisional;
- f. Penyelenggaraan bimbingan pengembangan dan pengendalian jaminan pemeliharaan kesehatan masyarakat (JPKM) atau sistem pembiayaan kesehatan lainnya;

- g. Pembinaan dan pengembangan potensi dan kemandirian masyarakat di bidang kesehatan.

a. Seksi Kesehatan Keluarga dan Kesehatan Reproduksi

Seksi Kesehatan Keluarga dan kesehatan Reproduksi, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan teknis untuk meningkatkan kesehatan ibu, anak dan usia lanjut serta keluarga berencana.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Kesehatan Keluarga dan Kesehatan Reproduksi mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan program peningkatan kesehatan ibu, anak dan usia lanjut, serta keluarga berencana;
- b. Penyusunan bahan pembinaan dan petunjuk dalam upaya peningkatan kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana melalui Puskesmas, Rumah Sakit dan unit-unit sarana pelayanan kesehatan swasta;
- c. Pelaksanaan pembinaan dalam upaya peningkatan kesehatan anak sekolah, remaja, usia lanjut dan kesehatan olah raga;
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi terhadap upaya-upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak, kegiatan keluarga berencana, kesehatan anak sekolah, remaja dan kesehatan bagi usia lanjut serta kesehatan olah raga bersama instansi terkait.

b. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pemberdayaan Masyarakat, mempunyai tugas menyelenggarakan promosi budaya hidup sehat, kesehatan kerja menggerakkan partisipasi masyarakat, pengembangan JPKM, pembinaan dan pengembangan pengobatan tradisional.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan program dalam upaya promosi budaya hidup sehat, menggerakkan partisipasi masyarakat, JPKM dan pengobatan tradisional;

- b. Menggerakkan partisipasi masyarakat, lembaga masyarakat dalam pembangunan kesehatan;
- c. Penyelenggaraan mobilisasi dana melalui JPKM;
- d. Pembinaan partisipasi masyarakat, JPKM dan pengobatan tradisional;
- e. Pelaksanaan bimbingan dan pengendalian JPKM;
- f. Pelaksanaan upaya kesehatan kerja dengan sektor terkait;
- g. Pelaksanaan bimbingan dan pengendalian pengobatan tradisional serta pembinaan sentra pengembangan pengobatan tradisional bersama instansi terkait.

c. Seksi Gizi

Seksi Gizi mempunyai tugas meningkatkan gizi keluarga, gizi masyarakat dan kewaspadaan pangan serta penanggulangan gizi buruk.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Gizi mempunyai fungsi;

- a. Penyiapan bahan penyusunan program peningkatan gizi keluarga, gizi masyarakat dan penyusunan program kewaspadaan pangan serta penanggulangan gizi buruk;
- b. Penyusunan bahan pembinaan dan petunjuk dalam rangka peningkatan kewaspadaan pangan dan penanggulangan gizi;
- c. Pelaksanaan upaya perbaikan gizi keluarga dan perbaikan gizi masyarakat dengan instansi terkait;
- d. Pelaksanaan pembinaan dan penyuluhan tentang susunan daftar menu makanan dalam usaha perbaikan dan peningkatan gizi masyarakat;
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi status gizi keluarga dan status gizi masyarakat.

d. Seksi Bimbingan dan Pengendalian Program KMR

Seksi Bimbingan dan Pengendalian Program KMR, mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan program bimbingan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program-program kesehatan keluarga, masyarakat dan kesehatan reproduksi di Puskesmas.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Bimbingan dan Pengendalian Program KMR mempunyai fungsi:

- a. Penetapan standar operasi prosedur program-program KMR dengan instansi terkait;
- b. Pelaksanaan bimbingan dan pengawasan secara berkala ke lapangan bidang KMR ;
- c. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi frekuensi penyimpangan pelaksanaan program KMR.

Sub Dinas yang selanjutnya adalah Sub Dinas Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan yang terbagi menjadi tiga seksi yaitu: seksi pencegahan dan pemberantasan penyakit, seksi pengamatan penyakit dan penanggulangan wabah, dan seksi penyehatan lingkungan.

4. Sub Dinas Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan

Sub Dinas Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan mempunyai tugas:

- a. Melakukan penyusunan petunjuk pelaksanaan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian program-program pencegahan dan pemberantasan penyakit serta penyehatan lingkungan;
- b. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas Sub Dinas Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan program atau petunjuk teknis pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan ;
- b. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan di lapangan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, penilaian dan pengendalian seluruh kegiatan di jajaran dinas pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan;

- d. Pelaksanaan koordinasi dalam pembinaan, pengawasan pemberantasan penyakit yang langsung maupun penyakit yang bersumber pada binatang, kegiatan imunisasi serta kegiatan penyehatan lingkungan;
- e. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian wabah.

a. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit

Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit, mempunyai tugas menyiapkan rencana kegiatan, pembinaan, pengawasan dan penilaian pelaksanaan kegiatan pencegahan (imunisasi), pemberantasan penyakit menular langsung dan penyakit yang bersumber pada binatang;

Untuk melaksanakan tugas Seksi Pencegahan dan Pemberantasan penyakit mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan atau data sasaran untuk pelaksanaan upaya pencegahan penyakit yang dapat dicegah dengan imunisasi ;
- b. Penyiapan bahan untuk pembinaan, pengawasan, pencegahan, pemberantasan penyakit dan penyakit yang bersumber pada binatang serta imunisasi;
- c. Penyusunan rencana kegiatan pencegahan, pemberantasan, pengawasan penyakit menular dan penyakit yang bersumber pada binatang;
- d. Pelaksanaan pembinaan dalam penyebarluasan informasi tentang upaya pencegahan, pemberantasan penyakit menular, sumber-sumber penyakit imunisasi
- e. Pelaksanaan pemantauan dan penilaian hasil kegiatan pencegahan dan pemberantasan penyakit.

b. Seksi Pengamatan Penyakit dan Penanggulangan Wabah

Seksi Pengamatan Penyakit dan Penanggulangan Wabah, mempunyai tugas melaksanakan pengamatan dan penelitian serta langkah-langkah penanggulangan terhadap sesuatu tempat atau keadaan yang menunjukkan dan atau kecenderungan wabah.

Untuk melaksanakan tugas, Seksi Pengamatan dan Penanggulangan Wabah mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan, penganalisaan, dan penilaian data tentang wabah kejadian luar biasa;
- b. Pelaksanaan pelaksanaan petunjuk teknis atau pedoman tentang pencegahan dan langkah-langkah penanggulangan wabah;
- c. Pelaksanaan bimbingan teknis dan pengendalian wabah melalui penelitian, pengamatan dan upaya-upaya pencegahan timbulnya wabah;
- d. Pembuatan laporan berkala tentang wabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e. Penyiapan bahan pelaksanaan pemeriksaan kesehatan calon peserta transmigrasi dan jemaah haji bersama sektor terkait.

c. Seksi Penyehatan Lingkungan

Seksi Penyehatan Lingkungan, mempunyai tugas membina, mengawasi, dan mengendalikan serta menyusun petunjuk teknis melaksanakan program penyehatan lingkungan.

Untuk melaksanakan tugas Seksi Penyehatan Lingkungan mempunyai tugas:

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan pembinaan dan pengawasan tempat-tempat umum, kualitas air, upaya peningkatan kebersihan lingkungan pemukiman serta perusahaan atau tempat pengelolaan makanan dan minuman, rumah makan, restoran serta pusat perbelanjaan sesuai dengan manajemen penyehatan lingkungan;
- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap kebersihan tempat-tempat umum, kualitas air, kebersihan lingkungan pemukiman, perusahaan makanan dan minuman serta pengamanan pembuatan, penyaluran penggunaan pestisida;
- c. Pelaksanaan penertiban dan pengawasan limbah domestik dan sampah bersama sektor terkait;

- d. Pelaksanaan bimbingan teknis penyehatan kualitas air dan penanganan limbah domestik serta pengamana pembuatan, penyaluran dan penggunaan pestisida.

2.6 Keadaan Pegawai

Sumber tenaga Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri tahun 2002 berjumlah 1155 orang. Dengan rincian penulis cantumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4 : Keadaan Pegawai berdasarkan statusnya

NO	Keadaan pegawai	jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	938
2	Dokter PTT	15
3	Dokter Gigi	15
4	Bidan PTT	157
5	PP31	14
6	Bidan PLKB	10
	Total	1155

Sumber: data sekunder dari sub din sungram dan inkes

Sedangkan keadaan pegawai bergasarkan golongan dapat penulis cantumkan sebagai berikut:

Tabel 5 :Keadaan Pegawai berdasarkan Golongannya

No	Golongan	Jumlah
1	I	17
2	II	635
3	III	270
4	IV	16
	Total	938

Sumber: data sekunder dari subdin sungram dan inkes

Sedangkan keadaan pegawai berdasarkan pembagian bagian dan sub dinas penulis cantumkan dalam tabel berikut :

Tabel 6.7 Keadaan Pegawai berdasarkan bagian dan sub dinas

NO	Pegawai	Jumlah
1	Kepala dinas kesehatan	1
2	Kepala Tata Usaha	1
3	Sub Bagian Umum dan Perlengkapan	16
4	Sub Bagian Keuangan dan Kepegawaian	16
5	Sub Dinas Sungram dan Inkes	14
6	Sub Dinas pelayanan medik dan kefarmasian	11
7	Sub Dinas Kesehatan KMR	24
8	Sub Dinas PPPL	17
	Total	100

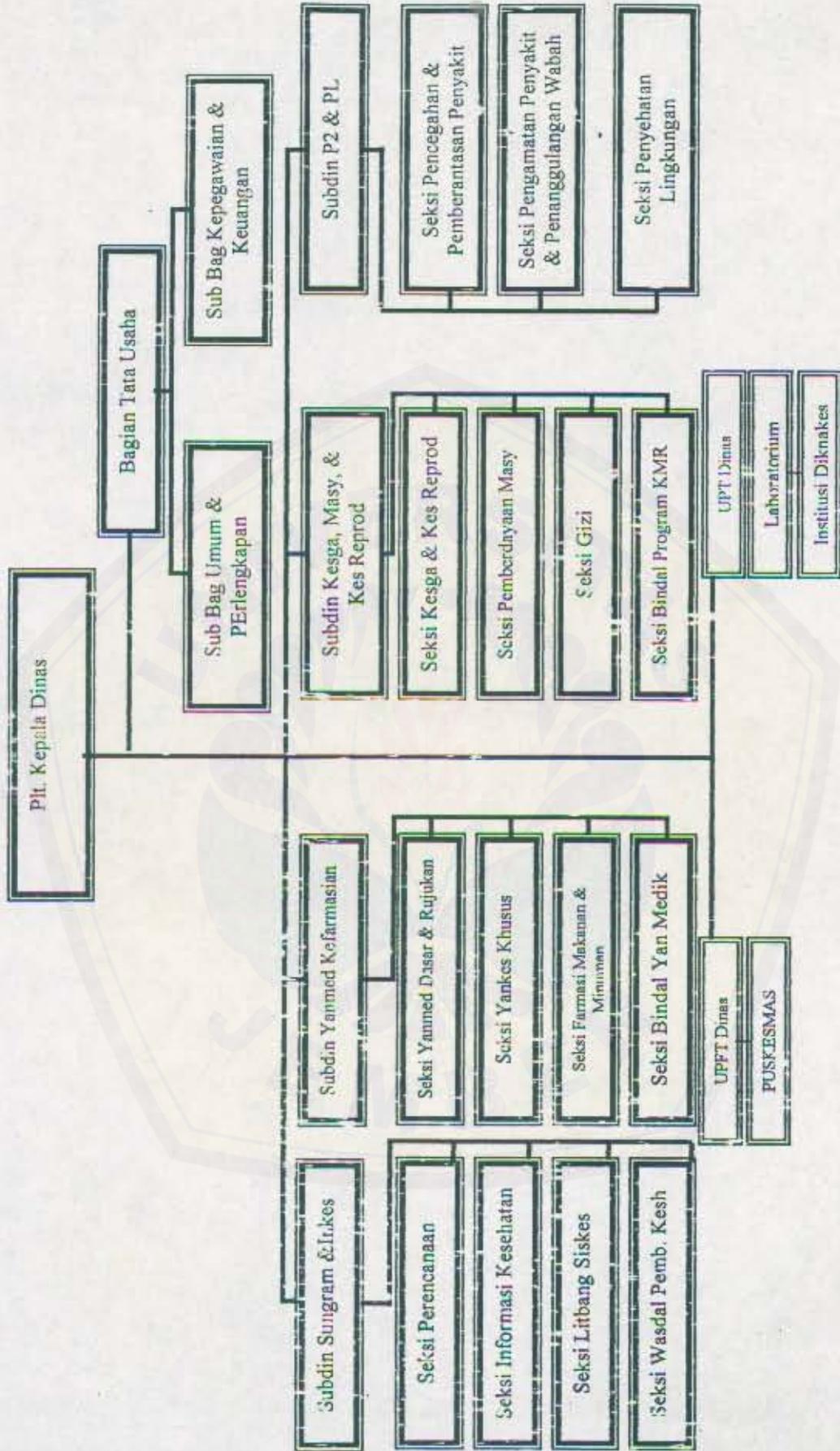
Sumber: data sekunder dari subdin sungram dan inkes

2.6 Sarana dan Prasarana

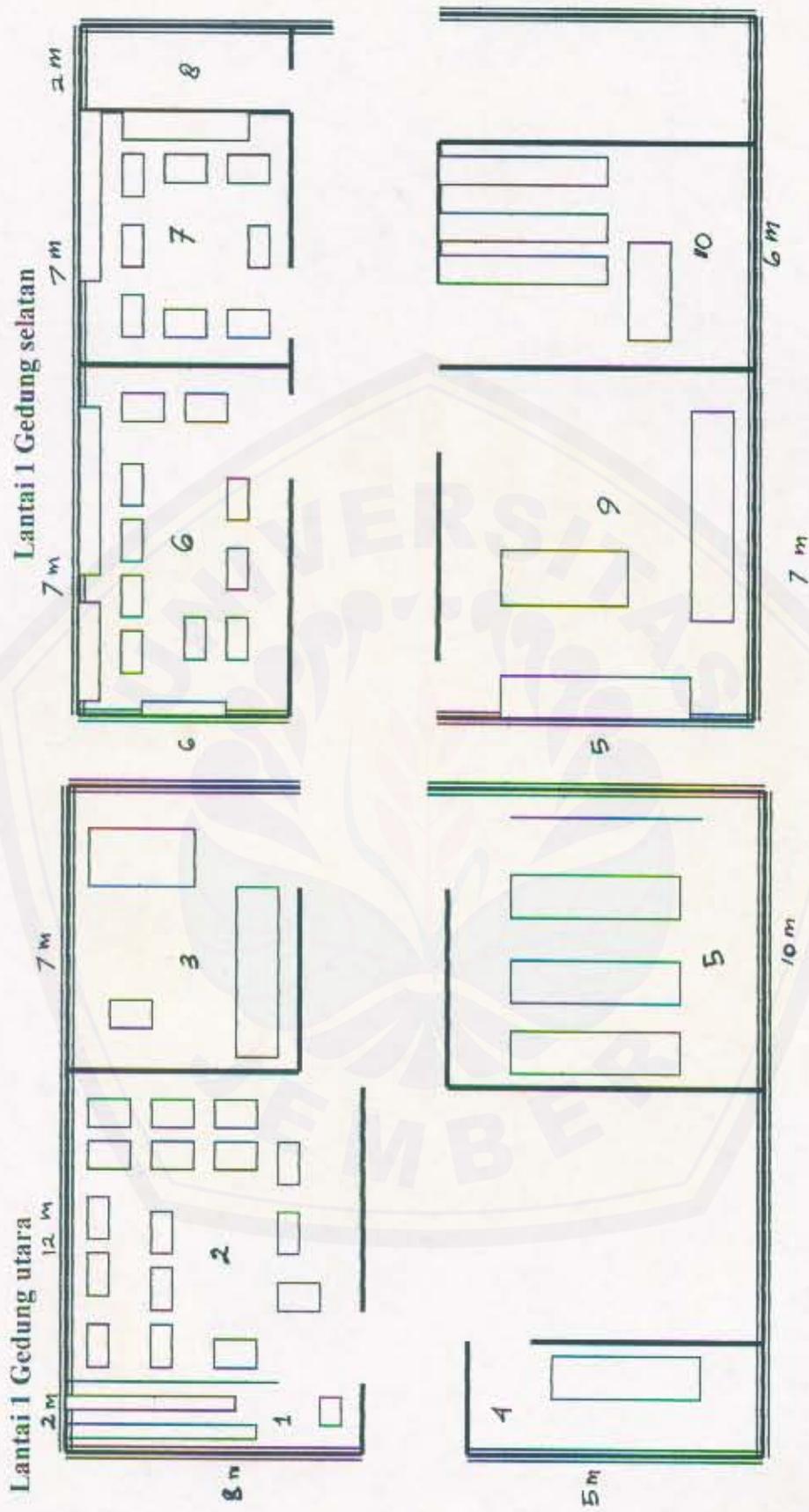
Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri memiliki unit pelaksana teknis dan unit pelaksana fungsi, puskesmas perawatan, dan puskesmas, diantaranya:

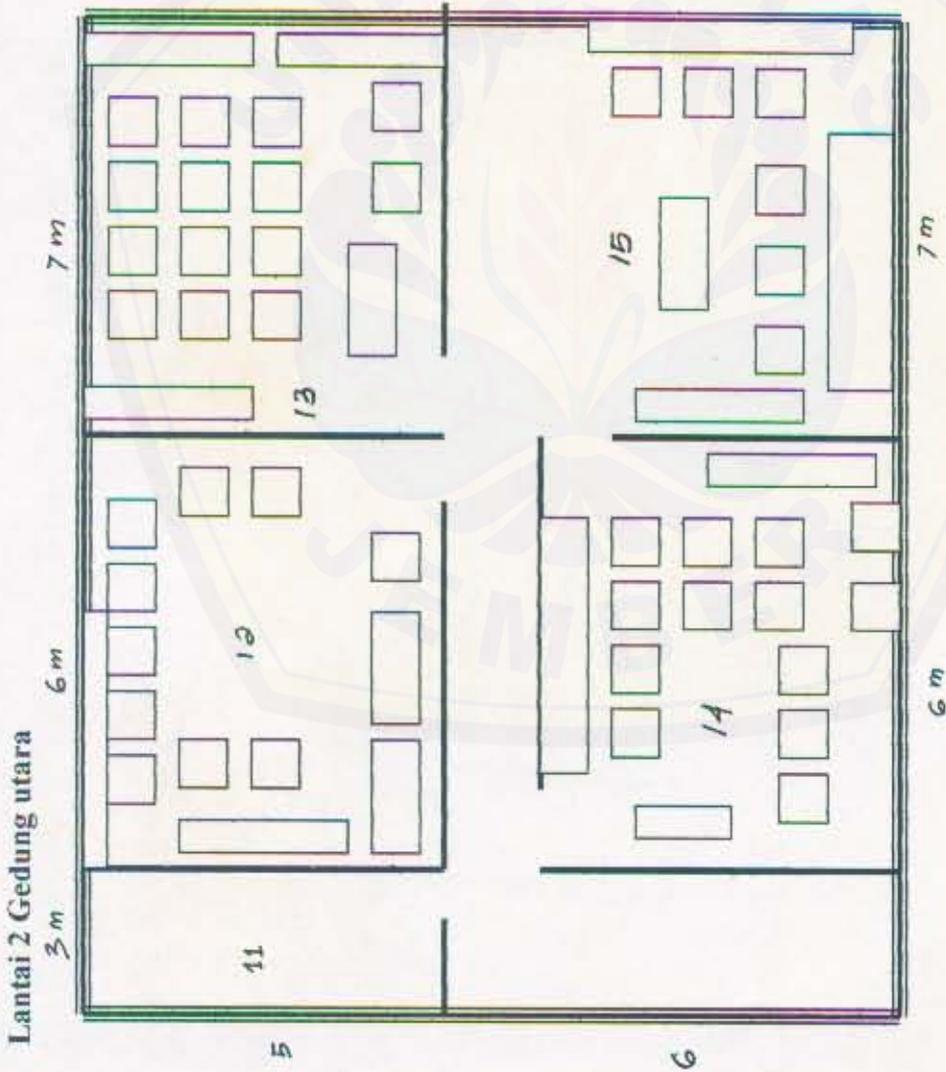
- a. 1 Rumah Sakit Umum Daerah
- b. 1 GFK
- c. 6 Puskesmas Perawatan
- d. 30 Puskesmas
- e. 269 Polindes
- f. 1687 Posyandu

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEDIRI
Berdasarkan Perda No. 16 Tahun 2000



Denah ruangan dan penataan meja serta lemari arsip yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri

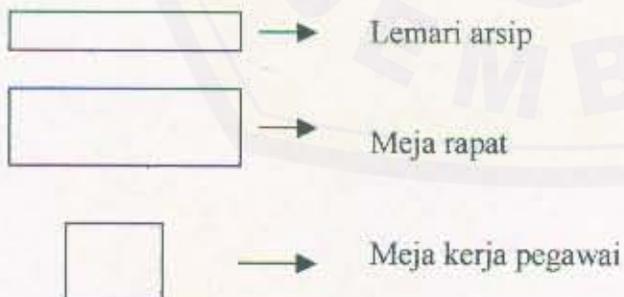




KETERANGAN DENAH RUANGAN KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEDIRI

1. Ruang kasub dinas kesehatan keluarga, masyarakat, dan reproduksi
2. Ruang sub dinas kesehatan keluarga, masyarakat, dan reproduksi
3. Ruang koperasi
4. Toilet
5. Ruang rapat
6. Ruang sub bagian umum dan perlengkapan
7. Ruang sub bagian keuangan dan kepegawaian
8. Gudang
9. Ruang kepala dinas
10. Ruang kepala tata usaha
11. Mushola
12. Ruang sub dinas pelayanan medik dan kefarmasian
13. Ruang sub dinas pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan
14. Ruang sub dinas penyusunan program dan informasi kesehatan
15. Ruang lemari arsip dan ruang rapat

Keterangan gambar





BAB III

PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Sebelum melangkah pada analisa data terlebih dahulu penulis menyajikan data-data dari variabel penelitian. Selain itu juga dipaparkan data-data primer, berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel yang ada. Data yang terkumpul secara otomatis diatur sehingga menghasilkan data yang siap untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun variabel yang digunakan dibedakan menjadi 2 berdasarkan hubungan antara variabel-variabel itu yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah variabel yang karena kedudukannya disuatu penelitian mempengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang disajikan yaitu :

1. Variabel bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja
2. Variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja

3.2 Variabel bebas(X)

Variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja meliputi indikator-indikator sebagai berikut :

1. Faktor Fisik
2. Faktor Kimiawi
3. Faktor Biologis
4. Faktor Fisiologis
5. Faktor Psikologis

Agar mengerti lebih jelas, gambaran masing-masing indikator tersebut, berikut ini akan diuraikan satu-persatu beserta data yang diperoleh peneliti dilapangan beserta data skor yang ada.

3.2.1 Indikator Faktor Fisik(X1)

Faktor fisik lingkungan kerja meliputi luas ruangan, kebersihan, suhu dan kelembaban, penerangan, ventilasi, dan peralatan kerja.

Adapun item-item dari faktor fisik lingkungan kerja adalah

1. Luas ruangan memenuhi
2. Kebersihan
3. Penerangan memenuhi
4. Suhu udara memenuhi
5. Kelembaban udara memenuhi
6. Jumlah ventilasi memenuhi
7. Peralatan kerja memenuhi

Jawaban terhadap indikator faktor fisik tersebut dikelompokkan berdasarkan skor masing-masing item. Skor jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari total skor dari indikator faktor fisik dari lingkungan kerja.

Tabel 7: Data total jawaban responden terhadap indikator faktor fisik lingkungan kerja (X1)

NO	ITEM							TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	2	1	1	3	3	15
2	2	3	3	2	2	3	3	18
3	1	3	1	3	3	3	3	17
4	2	3	2	2	2	3	3	17
5	2	3	2	2	3	3	2	17
6	1	3	1	3	3	3	2	16
7	2	3	1	2	1	3	2	14
8	2	3	1	1	1	1	2	11
9	2	3	1	1	1	1	2	11
10	1	3	2	1	1	3	3	14
11	2	3	1	2	2	2	2	14
12	3	3	1	2	2	3	2	16
13	3	3	2	2	2	3	2	17
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	2	3	3	3	20
16	2	3	1	1	3	3	3	16
17	2	3	2	2	2	2	2	15
18	3	3	3	3	3	2	2	19
19	2	3	3	1	2	3	3	17
20	2	3	3	2	3	3	2	18
21	1	3	2	1	2	2	2	13
22	2	3	2	2	1	3	2	15
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	2	3	3	2	2	3	3	18
25	2	3	1	2	3	3	2	13
26	3	3	3	3	3	1	3	19
27	3	2	3	3	3	3	3	20
28	3	3	3	2	3	3	3	20
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	3	2	3	3	3	3	3	20
TOTAL								503

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Indikator faktor fisik mempunyai tujuh item sehingga skor tertinggi adalah 21 dan skor terendah adalah 7. Setelah total skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam tiga kelas interval yang berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{Jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{21 - 7}{3} = 4,6$$

Hadi (1984 : 212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator faktor fisik adalah sebagai berikut :

Untuk total skor 7 – 11 merupakan kriteria rendah

Untuk total skor 12 - 16 merupakan kriteria sedang

Untuk total skor 17 – 21 merupakan kriteria tinggi

Dengan ketentuan tersebut maka frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor fisik tersebut disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 8: Frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor fisik

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	2	6,67 %
2	SEDANG	11	36,67 %
3	TINGGI	17	56,67 %
	TOTAL	30	100 %

Dari tabel diatas bisa diketahui dari 30 jawaban responden untuk indikator faktor fisik yang menyatakan rendah sebanyak 2 orang atau 6,67 %, yang menyatakan sedang sebanyak 11 orang atau 36,67 % dan yang menyatakan tinggi sebanyak 17 orang atau 56,67 %.

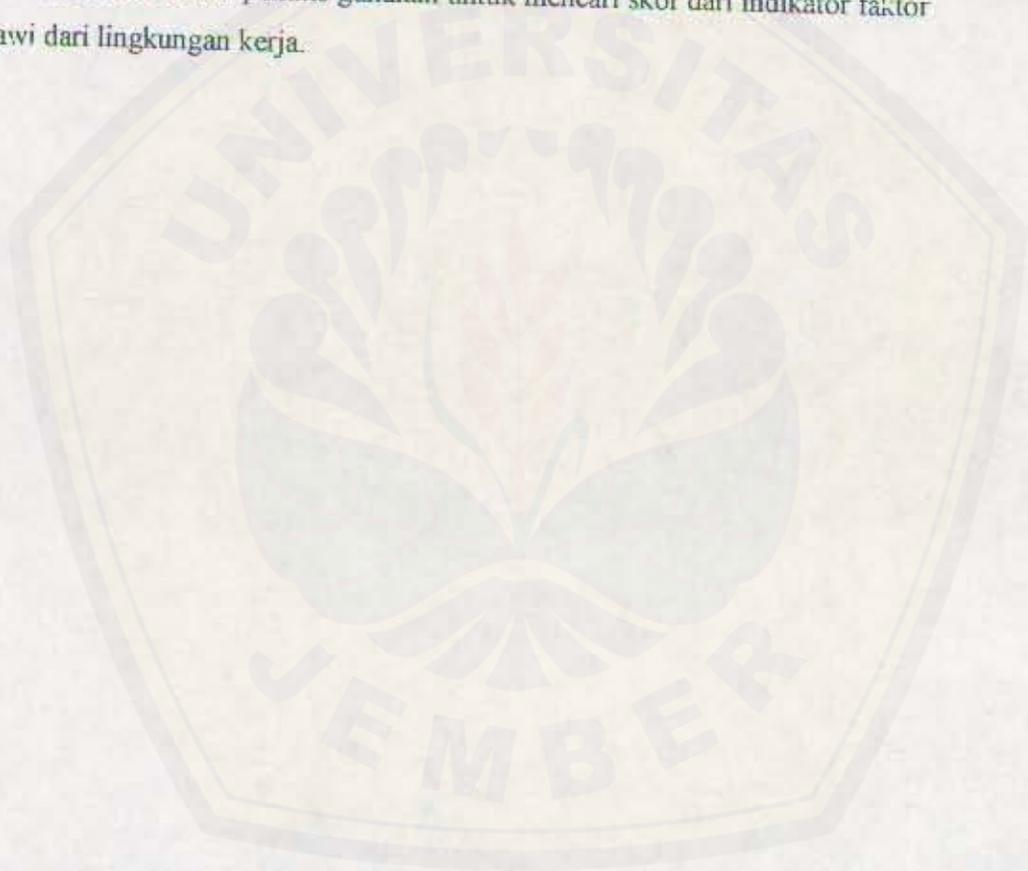
3.2.2 Indikator faktor kimiawi (X2)

Faktor kimiawi lingkungan kerja meliputi gas, uap, debu yang bisa mengganggu aktivitas kerja pegawai.

Adapun item-item dari faktor kimiawi adalah

1. Pencemaran udara dari luar ruangan kantor (asap kendaraan bermotor, bau, sampah dll)
2. Pencemaran udara dari dalam ruangan kantor (asap rokok)

Jawaban terhadap indikator faktor kimiawi tersebut dapat dikelompokkan berdasarkan skor masing-masing item. Skor jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari skor dari indikator faktor kimiawi dari lingkungan kerja.



Tabel 9 : Data total jawaban responden terhadap indikator faktor kimiawi lingkungan kerja (X2).

NO	ITEM		TOTAL SKOR
	1	2	
1	1	1	2
2	1	1	2
3	3	3	6
4	1	3	4
5	1	3	4
6	1	3	4
7	3	2	5
8	3	3	6
9	3	3	6
10	1	1	2
11	2	2	4
12	1	3	4
13	2	3	5
14	1	3	4
15	2	2	4
16	3	3	6
17	3	2	5
18	1	2	3
19	1	3	4
20	1	1	2
21	3	2	5
22	1	3	4
23	1	1	2
24	1	2	3
25	1	2	3
26	1	2	3
27	1	2	3
28	1	1	2
29	1	1	2
30	3	3	6
TOTAL			115

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Indikator faktor kimiawi mempunyai dua item sehingga skor tertinggi adalah 6 dan skor terendah adalah 2. Setelah total skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam tiga kelas interval yang berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{6 - 2}{3} = 1,3$$

Hadi (1984:212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator faktor kimiawi sebagai berikut :

Untuk total skor 2 – 3 merupakan kriteria rendah

Untuk total skor 4 – 5 merupakan kriteria sedang

Untuk total skor 6 merupakan kriteria tinggi

Dengan ketentuan tersebut maka frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor kimiawi tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 0: Frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor kimiawi

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	12	40 %
2	SEDANG	13	43,3%
3	TINGGI	5	16,67 %
	TOTAL	30	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui dari 30 jawaban responden untuk indikator faktor kimiawi yang menyatakan rendah sebanyak 12 orang atau 40 %, yang menyatakan sedang sebanyak 13 orang atau 43.3 % dan yang menyatakan tinggi sebanyak 5 orang atau 16,67 %.

3.2.3 Indikator faktor biologis (X3)

Faktor biologi lingkungan kerja adalah kehadiran makhluk organik terutama manusia atau makhluk lainnya yang menciptakan kesegaran dan kenyamanan dalam bekerja atau sebaliknya.

Adapun item-item dari faktor biologis lingkungan kerja adalah :

1. Penataan tanaman di lingkungan kantor
2. Penataan tanaman di dalam ruangan kantor

Jawaban terhadap indikator faktor biologis tersebut dikelompokkan berdasar skor masing-masing item. Skor jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari total skor dari indikator faktor biologis dari lingkungan kerja.



Tabel 11 : Data total jawaban responden terhadap faktor biologis lingkungan kerja(X3).

NO	ITEM		TOTAL SKOR
	1	2	
1	2	1	3
2	2	1	3
3	2	1	3
4	1	1	2
5	2	1	3
6	2	1	3
7	1	1	2
8	1	1	2
9	1	1	2
10	2	1	3
11	2	1	3
12	3	1	4
13	2	1	3
14	2	2	4
15	2	1	3
16	2	1	3
17	1	1	2
18	1	1	2
19	1	1	2
20	1	1	2
21	3	1	4
22	2	1	3
23	3	1	4
24	3	1	4
25	3	1	4
26	3	1	4
27	3	1	4
28	3	1	4
29	3	1	4
30	3	1	4
TOTAL			93

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Indikator faktor biologis terdiri dari dua item sehingga skor tertinggi adalah 6 dan skor terendah adalah 2. Setelah total skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam tiga kelas interval yang berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{6 - 2}{3} = 1,33$$

Hadi (1984:212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator faktor biologis sebagai berikut :

Untuk skor 2 - 3 merupakan kriteria rendah

Untuk skor 4 - 5 merupakan kriteria sedang

Untuk skor 6 merupakan kriteria tinggi

Dengan ketentuan diatas maka frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor biologis tersebut bisa disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 12: Frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor biologis

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	19	63,3 %
2	SEDANG	11	36,67 %
3	TINGGI	-	-
	TOTAL	30	100 %

Sumber : data primer diolah 2003

Dari tabel diatas dapat diketahui dari 30 jawaban responden untuk indikator faktor biologis yang menyatakan rendah sebanyak 19 orang atau 63,3 % dan yang menyatakan sedang sebanyak 11 orang atau 36,67 %.

3.2.4 Indikator faktor fisiologis (X4)

Faktor fisiologis adalah cara pengaturan peralatan kerja untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun item-item faktor fisiologis lingkungan kerja (X4) adalah:

- a. Penyusunan meja kerja untuk kelancaran komunikasi
- b. penyusunan meja kerja untuk kelancaran arus kerja
- c. Jumlah lorong antara meja memenuhi
- d. Jarak antara meja yang satu dengan yang lain memenuhi
- e. Letak meja Kasub dinas
- f. Letak meja pegawai yang berada di bawah pengawasan seorang pejabat
- g. Penerangan untuk ruangan kerja bagian keuangan
- h. letak meja pegawai yang mengandung resiko berat
- i. Letak meja pegawai yang berhubungan dengan publik
- j. Penataan lemari arsip
- k. Penataan lemari dan peralatan yang berat
- l. Letak ruangan pimpinan

Jawaban terhadap indikator faktor fisiologis tersebut dikelompokkan berdasarkan skor masing-masing item. Skor jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari total skor dari indikator faktor fisiologis dari lingkungan kerja.

Tabel 13. Data total jawaban responden terhadap indikator faktor fisiologis lingkungan kerja (X4)

NO	ITEM												TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	
1	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	28
2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	31
3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	28
4	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	30
5	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	29
6	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	27
7	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	26
8	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	27
9	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	30
10	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	28
11	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	26
12	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	26
13	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
14	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	29
15	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	30
16	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	26
17	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	26
18	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	28
19	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	27
20	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	29
21	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	29
22	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	30
23	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	31
24	1	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	29
25	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	29
26	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	30
27	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	29
28	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	29
29	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	28
30	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	30
TOTAL										850			

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Indikator faktor fisiologis mempunyai tiga item sehingga skor tertinggi adalah 36 dan skor terendah adalah 12. setelah total skor diketahui langkah selanjutnya adalah merabagi ke dalam 3 kelas interval yang berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{36 - 12}{3} = 8$$

Hadi (1984: 212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator faktor fisiologis sebagai berikut :

Untuk skor 12 – 19 merupakan kriteria rendah

Untuk skor 20 – 27 merupakan kriteria sedang

Untuk skor 28 – 36 merupakan kriteria tinggi

Berdasarkan ketentuan diatas maka frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor fisiologis tersebut disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 14 : Frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor fisiologis

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	-	-
2	SEDANG	9	30 %
3	TINGGI	21	70 %
	TOTAL	30	100 %

Sumber : data primer diolah tahun 2003

Dari tabel tersebut dapat diketahui dari 30 jawaban responden untuk faktor fisiologis yang menyatakan sedang sebanyak 9 orang atau 30 % dan yang menyatakan tinggi sebanyak 21 orang atau 70 %.

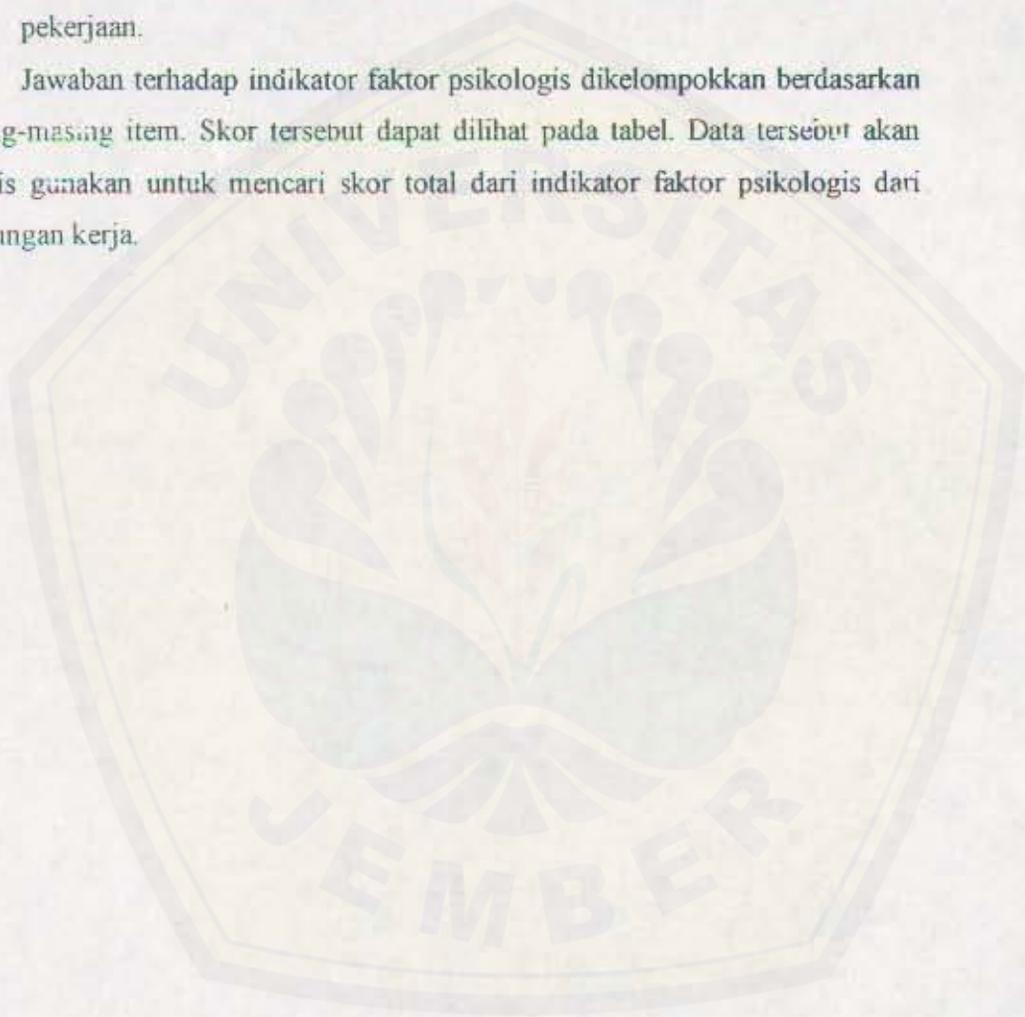
3.2.5 Indikator faktor psikologis (X5)

Faktor psikologis adalah iklim kerja atau suasana kerja yang tenang, menyenangkan atau sebaliknya yang bersumber dari interaksi antar sesama pegawai atau karyawan sebagai manusia atau makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lainnya sesuai dengan posisi masing-masing.

Adapun item-item faktor psikologis dari lingkungan kerja adalah:

1. pegawai mau bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Jawaban terhadap indikator faktor psikologis dikelompokkan berdasarkan masing-masing item. Skor tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari skor total dari indikator faktor psikologis dari lingkungan kerja.



Tabel 15. Data total jawaban responden terhadap indikator faktor psikologis lingkungan kerja (X5).

NO	ITEM	TOTAL SKOR
1	3	3
2	3	3
3	3	3
4	3	3
5	3	3
6	3	3
7	3	3
8	3	3
9	3	3
10	3	3
11	3	3
12	2	2
12	3	3
14	3	3
15	3	3
16	3	3
17	3	3
18	3	3
19	3	3
20	3	3
21	3	3
22	3	3
23	3	3
24	3	3
25	3	3
26	3	3
27	3	3
28	3	3
29	3	3
30	3	3
TOTAL		89

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Indikator faktor psikologis mempunyai 1 item sehingga skor tertinggi adalah 3 dan skor terendah adalah 1. Setelah total skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam 3 kelas interval yang berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{Jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{3 - 1}{3} = 0,66$$

Hadi (1984 :212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator faktor psikologis sebagai berikut :

Untuk total skor 1 merupakan kriteria rendah

Untuk total skor 2 merupakan kriteria sedang

Untuk total skor 3 merupakan kriteria tinggi

Dengan ketentuan diatas maka frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor psikologis dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.6: Frekuensi jawaban responden terhadap indikator faktor psikologis

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	-	-
2	SEDANG	1	3,3 %
3	TINGGI	29	96,67 %
	TOTAL	30	100 %

Sumber : data primer diolah tahun 2003

Dari tabel diatas dapat diketahui 30 jawaban responden untuk indikator faktor psikologis yang menyatakan sedang sebanyak 1 orang atau 3,3 % dan yang menyatakan tinggi sebanyak 29 orang atau 96,67 %.

Variabel lingkungan kerja terdiri dari lima indikator, dari indikator tersebut terdapat 24 item maka untuk skor tertinggi adalah 72 dan skor terendah adalah 24. Sehingga untuk membagi interval kelasnya berpedoman pada :

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{Jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{72 - 24}{3} = 16$$

Jumlah kelas

3

Hadi (1984:212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Untuk total skor 24 – 39 termasuk kriteria rendah

Untuk total skor 40 – 55 termasuk kriteria sedang

Untuk total skor 56 – 72 termasuk kriteria tinggi

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator diatas digabungkan dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari variabel lingkungan kerja, tabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 17 : Data total jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja
(X)

NO	LINGKUNGAN KERJA					TOTAL SKOR	KRITERIA
	X1	X2	X3	X4	X5		
1	15	2	3	28	3	51	Sedang
2	18	2	3	31	3	57	Tinggi
3	17	6	3	28	3	57	Tinggi
4	17	4	2	30	3	56	Tinggi
5	17	4	3	29	3	56	Tinggi
6	16	4	3	27	3	53	Sedang
7	14	5	2	26	3	50	Sedang
8	11	6	2	27	3	49	Sedang
9	11	6	2	30	3	52	Sedang
10	14	2	3	28	3	50	Sedang
11	14	4	3	26	3	50	Sedang
12	16	4	4	26	2	53	Sedang
13	17	5	3	25	3	52	Sedang
14	21	4	4	29	3	62	Tinggi
15	20	4	3	30	3	60	Tinggi
16	16	6	3	26	3	52	Sedang
17	15	5	2	26	3	52	Sedang
18	19	3	2	28	3	57	Tinggi
19	17	4	2	27	3	52	Sedang
20	18	2	2	29	3	56	Tinggi
21	13	5	4	29	3	51	Sedang
22	15	4	3	30	3	54	Sedang
23	21	2	4	31	3	63	Tinggi
24	18	3	4	29	3	56	Tinggi
25	13	3	4	29	3	52	Sedang
26	19	3	4	30	3	59	Tinggi
27	20	3	4	29	3	59	Tinggi
28	20	2	4	29	3	58	Tinggi
29	21	2	4	28	3	58	Tinggi
30	20	6	4	30	3	63	Tinggi

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Berdasarkan total skor jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X) seperti yang tercantum dalam tabel maka data skor jawaban responden tersebut dapat dikelompokkan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 18 : Frekuensi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X)

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	-	-
2	SEDANG	15	50 %
3	TINGGI	15	50 %
	TOTAL	30	100 %

Sumber : data primer diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kriteria jawaban responden diatas diketahui dari 30 orang yang menyatakan lingkungan kerja sedang sebanyak 15 orang atau 50 % dan yang menyatakan lingkungan kerja tinggi sebanyak 15 orang atau 50 %.

3.3 Variabel terikat

Variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Disiplin
2. Moral kerja

Agar mengerti lebih jelas gambaran masing-masing indikator tersebut berikut ini akan diuraikan satu-persatu beserta data skor yang ada.

3.3.1 Indikator disiplin (Y1)

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sikap sanggup menaati dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Adapun item-item dari disiplin (Y1) adalah:

1. Pegawai selalu datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan
2. Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan
3. Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya
4. Bila melakukan pelanggaran bersedia menerima sanksi

Jawaban terhadap indikator disiplin tersebut dikelompokkan berdasarkan skor masing-masing item. Skor jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari total skor dari indikator disiplin dari kepuasan kerja.

Tabel 19: Data total skor jawaban responden terhadap indikator disiplin dari kepuasan kerja (Y1).

NO	ITEM				TOTAL SKOR
	1	2	3	4	
1	2	3	3	3	11
2	2	3	3	3	11
3	2	3	3	3	11
4	2	3	3	3	11
5	3	3	3	3	12
6	1	3	3	2	9
7	1	3	3	3	9
8	1	3	3	3	9
9	1	3	3	3	8
10	2	3	3	3	11
11	2	3	3	3	10
12	2	3	3	2	10
13	2	2	3	3	10
14	3	3	3	3	12
15	2	3	3	3	11
16	3	3	3	3	12
17	2	2	3	3	10
18	3	3	3	3	12
19	2	3	3	3	11
20	3	3	3	3	12
21	2	2	3	3	10
22	3	3	3	3	12
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
TOTAL					330

Sumber: data primer diolah tahun 2003

Indikator disiplin mempunyai 4 item sehingga skor tertinggi adalah 12 dan skor terendah adalah 4. Setelah total skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam kelas interval yang berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{Jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{12 - 4}{3} = 2,67$$

Hadi (1984:212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator disiplin sebagai berikut :

Untuk total skor 4 - 6 termasuk kriteria rendah

Untuk total skor 7 - 9 termasuk kriteria sedang

Untuk total skor 10 - 12 termasuk kriteria tinggi

Dengan ketentuan tersebut maka frekuensi jawaban responden terhadap indikator disiplin tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 20 : Frekuensi jawaban responden terhadap indikator disiplin

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	-	-
2	SEDANG	4	13,3 %
3	TINGGI	26	86,67 %
	TOTAL	30	100 %

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi diatas dari 30 responden yang menyatakan disiplin sedang sebanyak 4 orang atau 13,3 % dan yang menyatakan disiplin tinggi sebanyak 26 orang atau 86,67 %.

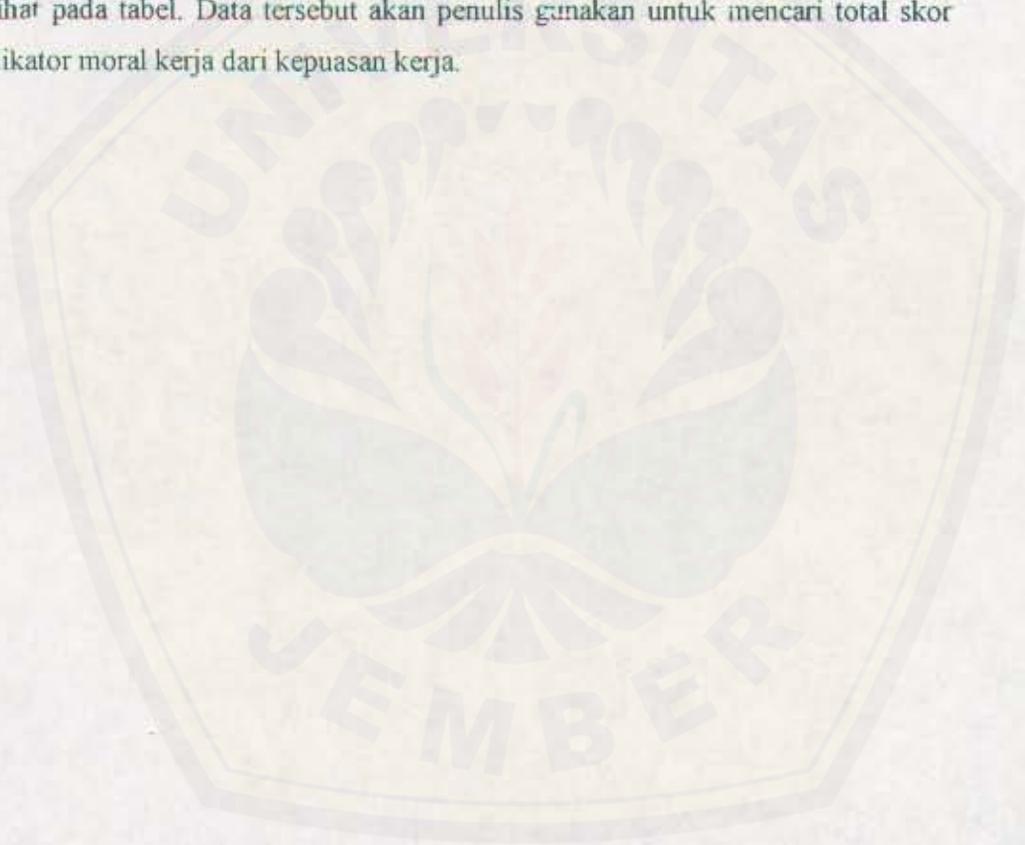
3.3.2 Indikator moral kerja (Y2)

Moral kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun item-item dari indikator moral kerja adalah

1. pegawai menyenangi pekerjaan yang menjadi tugasnya.
2. pegawai mau bekerja dengan giat untuk menyelesaikan tugasnya.

Jawaban terhadap indikator moral kerja tersebut dikelompokkan berdasarkan skor masing-masing item. Skor jawaban responden tersebut dapat dilihat pada tabel. Data tersebut akan penulis gunakan untuk mencari total skor indikator moral kerja dari kepuasan kerja.



Tabel 21: Data total jawaban responden terhadap indikator moral kerja dari variabel kepuasan kerja (Y2).

NO	ITEM		TOTAL SKOR
	1	2	
1	3	3	6
2	3	3	6
3	3	3	6
4	3	3	6
5	3	2	5
6	3	3	6
7	3	3	6
8	3	3	6
9	3	3	6
10	3	3	6
11	3	3	6
12	3	3	6
13	3	3	6
14	3	3	6
15	3	3	6
16	3	3	6
17	3	3	6
18	3	2	6
19	3	3	6
20	3	3	6
21	3	2	5
22	3	3	6
23	3	3	6
24	3	3	6
25	3	3	6
26	3	3	6
27	3	3	6
28	3	3	6
29	3	3	6
30	3	3	6
TOTAL			178

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Indikator moral kerja mempunyai dua item sehingga skor tertinggi adalah 6 dan skor terendah adalah 2. Setelah total skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam 3 kelas interval yang berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{Jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{6 - 2}{3} = 1,33$$

Hadi (1984:212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator moral kerja sebagai berikut :

Untuk total skor 2 – 3 termasuk kriteria rendah

Untuk total skor 4 – 5 termasuk kriteria sedang

Untuk total skor 6 termasuk kriteria tinggi

Dengan ketentuan tersebut maka frekuensi jawaban responden terhadap dari indikator moral kerja dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 22 : Frekuensi jawaban responden terhadap indikator moral kerja

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	-	
2	SEDANG	2	6,67 %
3	TINGGI	28	93,3 %
	TOTAL	30	100 %

Sumber : data primer diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi diatas diketahui dari 30 responden yang menyatakan moral kerja sedang sebanyak 2 orang atau 6,67 %, dan yang menyatakan moral kerja tinggi sebanyak 28 orang atau 93,3 %.

Variabel kepuasan kerja (Y) terdiri dari dua indikator dan dari indikator tersebut terdiri 6 item maka untuk skor tertinggi adalah 18 dan skor terendah adalah 6 sehingga untuk interval kelasnya berpedoman pada ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi} - \text{Jumlah skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{18 - 6}{3} = 4$$

Hadi (1984:212)

Dari hasil tersebut maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Untuk total skor 6 – 9 termasuk kriteria rendah

Untuk total skor 10 – 14 termasuk kriteria sedang

Untuk total skor 15 – 18 termasuk kriteria tinggi

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator diatas digabung dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari variabel kepuasan kerja (Y), dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 23 : Data total jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja(Y).

NO	KEPUASAN KERJA		TOTAL SKOR	KRITERIA
	Y1	Y2		
1	11	6	17	tinggi
2	11	6	17	tinggi
3	11	6	17	tinggi
4	11	6	17	tinggi
5	12	5	17	tinggi
6	9	6	15	tinggi
7	9	6	15	tinggi
8	9	6	15	tinggi
9	8	6	14	sedang
10	11	6	17	tinggi
11	10	6	16	tinggi
12	10	6	16	tinggi
13	10	6	16	tinggi
14	12	6	18	tinggi
15	11	6	17	tinggi
16	12	6	18	tinggi
17	10	6	16	tinggi
18	12	6	18	tinggi
19	11	6	17	tinggi
20	12	6	18	tinggi
21	10	5	15	tinggi
22	12	6	18	tinggi
23	12	6	18	tinggi
24	12	6	18	tinggi
25	12	6	18	tinggi
26	12	6	18	tinggi
27	12	6	18	tinggi
28	12	6	18	tinggi
29	12	6	18	tinggi
30	12	6	18	tinggi

Sumber: data primer(diolah tahun 2003)

Berdasarkan total skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) seperti tercantum dalam tabel maka data skor jawaban responden tersebut dapat dikelompokkan dalam tabel frekuensi berikut :

Tabel 24: Frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

NO	KRITERIA	FREKUENSI	PROSENTASE
1	RENDAH	-	-
2	SEDANG	1	3,3 %
3	TINGGI	29	96,67 %
	TOTAL	30	100 %

Sumber: data primer diolah Tahun 2003

Memperhatikan tabel frekuensi kriteria jawaban responden diatas diketahui dari 30 responden yang menyatakan kepuasan kerja sedang sebanyak 1 orang atau 3,3 % dan yang menyatakan kepuasan kerja tinggi sebanyak 29 orang atau 96,67 %.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tahap akhir dari penelitian ini adalah penarikan kesimpulan yang merupakan suatu langkah yang mencakup pokok-pokok hasil analisis data dan interpretasi data secara keseluruhan. Dengan demikian terdapat suatu kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis dan interpretasi data yang telah penulis lakukan dan penulis menyimpulkan dengan uraian sebagai berikut :

Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh angka 0,660. Hasil perhitungan ini lebih besar dari harga kritis untuk alpha 5 % atau taraf kepercayaan 95 % dengan $N = 30$ yaitu 0,306 ($r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel} = 0,660 > 0,306$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y). Dengan standar koefisien korelasi pada tingkat hubungan yang kuat karena berada pada interval antara 0,600 – 0,799.

Untuk menguji signifikansi maka diperoleh hasil t hitung sebesar 4,648 sedangkan t tabel sebesar 2,048 dengan $df = 28$ dan alpha 5 % sehingga dari perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $4,648 > 2,048$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai, maka Dinas Kesehatan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik, mendukung, dan nyaman.
2. Untuk menunjang pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kesehatan hendaknya menyediakan peralatan kerja yang memadai juga memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya.
3. Untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan hendaknya arus kerja pegawai diatur lebih baik.

Daftar Pustaka

- Adi, Rianto dan Heru Prasadja. 1991. *Langkah-langkah penelitian sosial*. Jakarta: Arcan
- Anoraga, P dan Ninik W. 1993. *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta: Rineka cipta.
- dan Sri suyati. 1995. *Perilaku keorganisasian*. Jakarta: Rineka cipta
- As'ad, Moh. 1987. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith dan Newstrom, John Wartel. 1995. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen personalia*. Jakarta: Bina Aksara
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga
- Gie The Liang. 1990. *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: Yayasan ilmu dan tehnologi
- Hadji Sutrisno. 1989. *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi offset
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen personalia dan manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- ✓ Indrawijaya, Drs Adam I. 1989. *Perilaku organisasi*. Bandung: Sinar baru
- Kartini, Kartono. 1990. *Metode penelitian sosial*. Jakarta
- Koentjaraningrat. 1991. *Metode penelittian masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Mull, G. Oliver Standing F. Robert C Apply. 1991. *Manajemen perkantoran modern*. Jakarta: Bina Aksara. Alih bahasa Drs. FX Budiyanca.
- ✓ Moenir, AS. 1983. *Tata laksana perkantoran dan penerapannya*. Jakarta: Pradnya paranita
- ✓ Nawawi. Hadari. 2000. *Manajemen strategik*. Yogyakarta: UGM Press.
- , 1998. *Metode penelitian bidang sosial*. Yogyakarta: Gajahmada University press.
- ✓ Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka.
- Sedarmanayanti, Dra. 1996. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar baru
- Siegel, Sedney. 1997. *Statistik non parametrik*. Jakarta: Gramedia pustaka utama.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. 1987. *Metode penelitian survey*. Jakarta: Pustaka
- Sjamsuri, Drs. 1999. *psikologi industri*. Jember: Unej
- Sugiyono. 2001. *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta
- , 2001. *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, I. 1994. *Lingkungan hidup dan kelestariannya*. Bandung: Alumni
- Surakhmad, Winarno. 1990. *Pengantar penelitian ilmiah: dasar metode teknis*. Bandung: Tarsito.
- Tim modul Fisip UT. 1988. *psikologi industri*. Jakarta: Karunika
- Thoha, Miftah. 1992. *Perilaku Organisasi, teori, dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Usman, H dan Purnomo S. Akbar. 1995. *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Aksara.
- Wexley dan Yukl. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta
- Waiuyo. 1989. *Metode penelitian Sosial*. Jakarta: Rineka cipta.

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

Kepada
Yth. Bapak / Ibu
Pegawai Dinas Kesehatan
Kabupaten Kediri

Dengan hormat .

Sebelumnya perkenankan saya untuk memperkenalkan diri :

NAMA : ENIK WINARNI

NIM : 990910201050

ALAMAT : Jl. Bengawan Solo 1/35 Jember

Bersama ini saya mohon bantuan pada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan yang saya lampirkan ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan ini sangat besar artinya karena hal ini akan membantu saya dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi saya yang berjudul :

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI

(Suatu studi tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri)

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) dalam meraih gelar sarjana.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan bernilai sama, tidak ada yang dinilai salah atau benar dan semua jawaban serta identitas Bapak/Ibu akan saya jamin kerahasiaannya. Karena data yang saya peroleh hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah saja tidak ada sangkut pautnya dengan tugas kedinasan dari Bapak/Ibu.

Akhirnya atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab pertanyaan ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

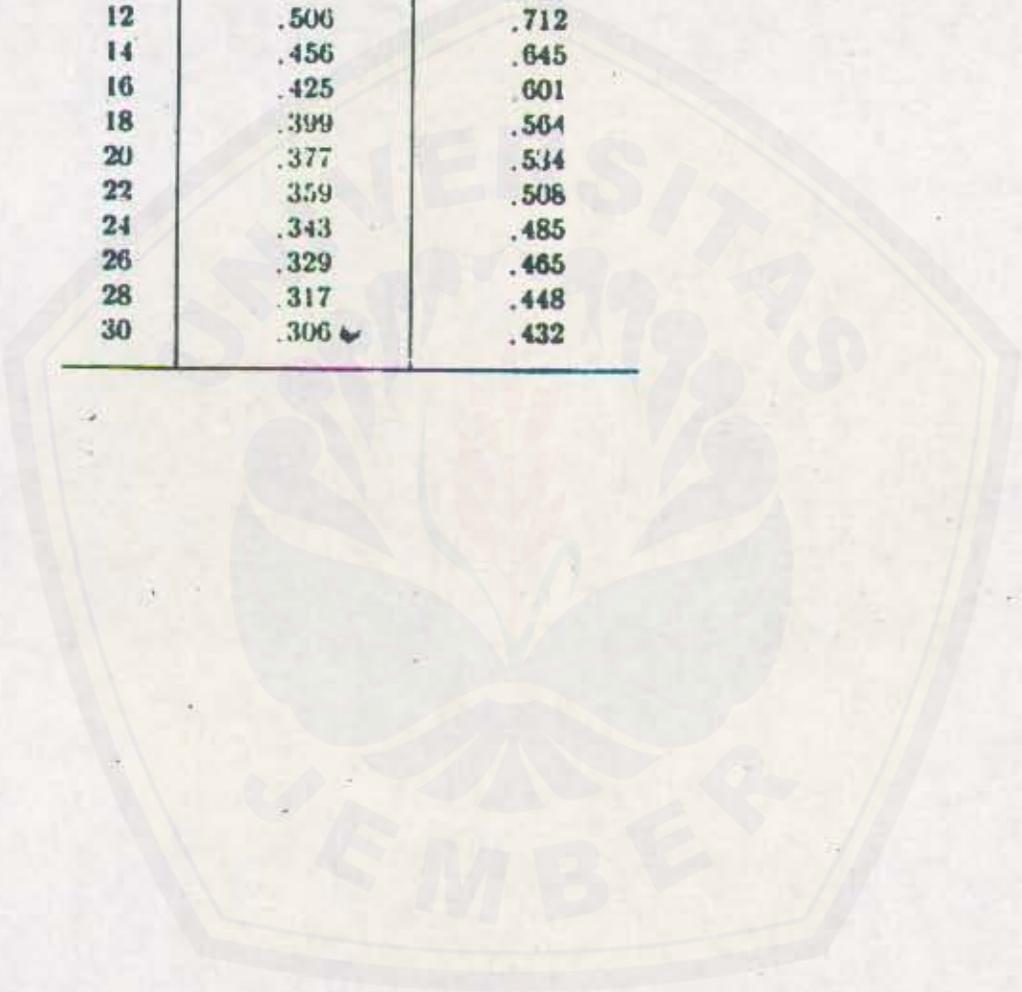
Enik winarni

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.256	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.226	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

^{*)} Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis r_s Koefisien Korelasi Ranking Spearman

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.740
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.448
30	.306	.432



^{*)} Disadur dari Olds, E.G 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 - 148, dan dari Olds, E.G, 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 - 119, dengan izin penulis dan penerbit.

DINAS KESEHATAN

Alamat Jl Pamenang 1 C Kediri
Telephon (0354) 683756

Fax (0354) 680445
email Dinkes_Kediri_net

SURAT KETERANGAN

Berdasarkan surat ijin permohonan penelitian dari Kantor Badan Kesatuan Bangsa tanggal 5 Maret 2003 nomor 072/25/418/58/2003 menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember atas nama:

NAMA : ENIK WINARNI
NIM : 990910201050

Telah menyelesaikan penelitian di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri mulai tanggal 5 maret 2003 sampai dengan 5 april 2003

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Kediri 7 april 2003
a n Kepala Dinas

Hormat kami
Ka Sub Din Sun Gram dan In Kes

Dr. Rahadi Dharmawanto MS



Kediri, 07 Maret 2003

Nomor : 072/ 267 /418.58/2003
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Dinas Kesehatan
Kabupaten Kediri

di
KEDIRI

REKOMENDASI

Menunjuk Surat Sekretaris Lembaga Penelitian Universitas Jember tanggal, 27 Pebruari 2003 Nomor : 168/J25.3.1/PL.5/2003 perihal Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian.

Berdasarkan

1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1950 ;
2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 ;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 17 Tahun 2000.

Bersama ini diberitahukan bahwa :

Nama : **ENIK WINARNI**
Alamat : Jl Bengawan Solo I/35 Jember
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Fisip/FIAN Universitas Jember
Kebangsaan : Indonesia
Keterangan : -

Diberikan Rekomendasi untuk mengadakan Kegiatan Penelitian di Wilayah kerja Saudara dengan :

Judul : **Hubungan Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja Pegawai**
Waktu : 1 (satu) bulan sejak tanggal surat dikeluarkan
Lokasi : Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri
Peserta : -

Penerima Rekomendasi wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Wilayah setempat dan apabila selesai melaksanakan kegiatannya diwajibkan memberikan laporan.

Demikian Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



TEMBUSAN : Kepada Yth

1. Sdr. Ka Polres Kediri di Pare;
2. Sdr. Dan Dim 0809 Kediri;
3. Sdr. Kepala Bappeda Kab. Kediri
4. Sdr. Yang bersangkutan



Nomor : 168/J25.3.1/PL.5/2003
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

27 Februari 2003

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Dan Perlindungan Masyarakat
Pemerintah Kabupaten Kediri
di -

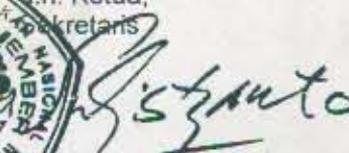
KEDIRI.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 0818/J25.1.2/PL.5/2003 tanggal 26 Februari 2003, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : ENIK WINARNI / 99-1050
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara
Alamat : Jl. Bengawan Solo 1 / 35 Jember.
Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri).
Lokasi : Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua,
Sekretaris

Didik Sulistyanto
NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.



Nomor : 0818/J25.1.2./PL5'2003
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Perihal : Permohonan ijin penelitian

Jember, 26 Pebruari 2003.

Kepada yth : Sdr. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember
Di
Jember

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin penelitian mahasiswa FISIP Universitas Jember dengan data sebagai berikut :

Nama : Enik Winarni
NIM : 99 - 1050
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri)
Tempat : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri

Adapun tujuan penelitian tersebut untuk mendapatkan data dalam rangka penyelesaian program S.1

Demikian atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. De k a n
Bih.Pembantu Dekan I



Dr. PK. Widjadi, SU
NIP. 130 239 041