



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KECAMATAN KOTA CIANJUR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Melly Fatmawati
021118004

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

NOVEMBER 2022



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KECAMATAN KOTA CIANJUR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KECAMATAN KOTA CIANJUR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

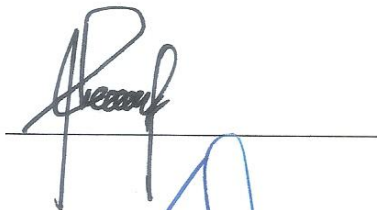
Pada hari Jumat, 21 November 2022

Melly Fatmawati

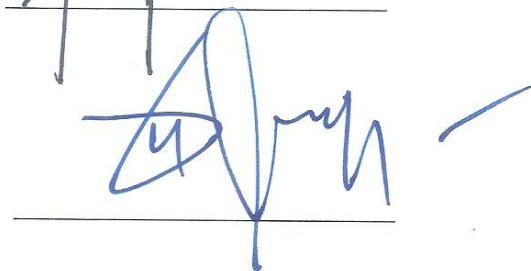
021118004

Menyetujui,

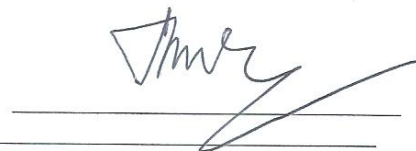
Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP,
CPMP, Cesther)



Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Melly Fatmawati

NPM : 0211 18 004

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan Kota Cianjur

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2022



Melly Fatmawati

0211 18 004

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

MELLY FATMAWATI. 021118004. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan Kota Cianjur. Di bawah bimbingan: TOWAF TOTOK IRAWAN dan TUTUS RULLY. 2022.

Di era globalisasi sekarang ini, dalam rangka memenuhi aktivitas dan tanggung jawabnya masing-masing organisasi yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dan sangat penting digunakan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Berkembangnya teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal jika tidak ada sumber daya manusia yang kurang memadai maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal.

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui penyebaran kuesioner. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, peneliti menggunakan *non probability sampling*.

Hasil analisis menunjukkan data hasil analisis deskriptif pada Kecamatan Kota Cianjur mengenai lingkungan kerja diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,783$. yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Kecamatan Kota Cianjur.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PRAKATA

Assalamualaikum Waruhmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena melalui berkat rahmat serta ridha-Nya saya sebagai penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan Kota Cianjur”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program studi Manajemen di Universitas Pakuan. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Universitas Pakuan, terutama untuk Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan serta ilmu selama ini. Tidak lupa penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan doa yang penuh kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dapat tersusun berkat bantuan pihak-pihak yang turut andil dalam banyak hal. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini hingga selesai.

1. Kedua orang tua, Kakak dan Keluarga penulis yang telah memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga skripsi penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Se., Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi., M.M., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh pegawai Kecamatan Cianjur yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang digunakan penulis sebagai data primer dalam peneliti.
10. Untuk teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi, Shalsa Aurora, Faisal Akbar, Raisa Aghna, dan teman-teman lainnya yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan skripsi penelitian ini.

11. Untuk rekan-rekan kelas A dan B manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Untuk Hanna Mathovani, Nindya Elsanora, Lastri Suryaningsih, dan Yara Nedivia selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan hingga penyelesaian skripsi.
13. Terima kasih untuk anggota grup EXO dan NCT Dream, terutama Oh Sehun dan Na Jaemin yang sering membuat penulis senang dan memberikan dukungan kepada penulis secara tidak langsung melalui karya-karyanya.

Bogor, November 2022



Melly Fatmawati

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1 Maksud Penelitian.....	4
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.4.1 Kegunaan Praktis	5
1.4.2 Kegunaan Akademis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Kepuasan Kerja	9

2.2.1	Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.2.2	Indikator Kepuasan Kerja	11
2.3	Lingkungan Kerja.....	11
2.3.1.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja	15
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	16
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	16
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	19
2.5	Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.1.	Jenis Penelitian.....	21
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	21
3.2.1.	Objek Penelitian	21
3.2.2.	Unit Analisis	21
3.2.3.	Lokasi Penelitian	21
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	21
3.3.1.	Jenis Data.....	21
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	21
3.4.	Operasional Variabel.....	22
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	23
3.6	Metode Pengumpulan Data	24
3.6.1	Data Primer	24
3.6.2	Data Sekunder	24
3.7	Kalibrasi Instrumen	25
3.7.1	Uji Validitas	25
3.7.2	Uji Reliabilitas	26
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	28
3.8.1	Analisis Deskriptif	28
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi	28
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
4.1.1 Sejarah Kecamatan Cianjur.....	29
4.1.2 Struktur Organisasi	30
4.1.3 Uraian Tugas	31
4.1.4 Profil Responden.....	34
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Analisis Deskriptif	37
4.2.2 Korelasi Rank Spearman.....	60
4.2.3 Koefisien Determinasi	60
4.3 Pembahasan.....	61
4.3.1 Lingkungan Kerja Karyawan pada Kecamatan	61
4.3.2 Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan	62
4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyaan Kecamatan	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Simpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	68
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kepuasan Kerja Karyawan pada Tahun 2021.....	2
Tabel 1.2 Data Lingkungan Kerja pada Tahun 2021.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	15
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert.....	24
Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas Alpha Cornbach.....	25
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y)....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai pernyataan “penerangan di ruangan kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya”	37
Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai pertanyaan “penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai”	38
Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai pertanyaan “perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai”	38
Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai pertanyaan “kondisi suhu udara di ruangan kerja saya tidak memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja”	39
Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai “ventilasi di ruangan kerja bekerja dengan baik”	40
Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai pertanyaan “suara bising mempengaruhi pekerjaan saya”	40
Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai “lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan”	41
Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai “terganggu dengan suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman”	42
Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai “warna cat yang digunakan di ruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja”	42
Tabel 4.13 tanggapan responden mengenai “warna cat di ruangan saya bekerja cukup baik dan tidak membosankan”	43
Tabel 4.14 tanggapan responden mengenai “saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok”	44

Tabel 4.15 tanggapan responden mengenai “seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja”	44
Tabel 4.16 tanggapan responden mengenai “seluruh karyawan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja”	45
Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai “seluruh karyawan menghormati satu sama lain” ...	45
Tabel 4.18 Hasil Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.19 tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya puas terhadap hasil pekerjaan saya sendiri”	48
Tabel 4.20 tanggapan respopnden mengenai pertanyaan “Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya”	49
Tabel 4.21 tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya”	50
Tabel 4.22 tanggapan responden mengenai pertanyaan “gaji yang saya terima pada saat saya lembur”	50
Tabel 4.23 tanggapan responden mengenai pertanyaan “merasa puas dengan gaji yang diterima”	51
Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan”	52
Tabel 4.25 tanggapan responden mengenai pertanyaan “tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya”	52
Tabel 4.26 tanggapan responden mengenai pertanyaan “atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”	53
Tabel 4.27 tanggapan responden mengenai pertanyaan “organisasi memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan yang ingin maju dalam karir”	54
Tabel 4.28 tanggapan responden mengenai pertanyaan “tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya”	54
Tabel 4.29 tanggapan responden mengenai pertanyaan “kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi”	55
Tabel 4.30 tanggapan responden mengenai pertanyaan “hubungan dengan dengan rekan kerja dalam organisasi baik”	56
Tabel 4.31 tanggapan responden mengenai pertanyaan “komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik”	56
Tabel 4.32 tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan atasan maupun karyawan lain”	57
Tabel 4.33 Hasil Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan ...	58

Tabel 4.34 Korelasi Rank Spearman	60
Tabel 4.35 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	60
Tabel 4.36 Hasil Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian.....	20
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Gambar 4.2 Usia Responden.....	35
Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	36
Gambar 4.4 Masa Kerja	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 26	76
Lampiran 4. Hasil Rank Spearman	79
Lampiran 5. Hasil Determinasi	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, dalam rangka memenuhi aktivitas dan tanggung jawabnya masing-masing organisasi yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dan sangat penting digunakan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, didalam suatu organisasi di tuntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat secara efektif dan efisien membantu pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dan menurut Badriyah (2015), manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen, dan fokusnya adalah mengatur sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, karena dengan kemajuan teknologi, tanpa sumber daya manusia yang memadai, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pada saat ini, organisasi tidak hanya menganggap bahwa sumber daya manusia hanya sebagai sarana untuk mencapai tujuan, tetapi organisasi juga dapat memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan. Organisasi harus memiliki karyawan yang dapat mendorong kepuasan kerja mereka sendiri untuk melakukan tugasnya, pegawai yang bekerja dengan tingkat kepuasan tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan.

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi akan mencerminkan seberapa besar pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seseorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan pegawai akan merasa puas dalam bekerja apa bila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Sutisno (Hamali. 2016:202) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan,

imbangan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Berikut data kepuasan kerja karyawan Kecamatan Kota Cianjur.

Tabel 1.1. Data Kepuasan Kerja pada tahun 2021

Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total
Saya puas terhadap hasil pekerjaan saya sendiri	6	20	4	-	-	117
Kantor memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	1	7	20	2	-	94
Organisasi memberi kesempatan yang luas bagi karyawan yang ingin maju dalam karir	-	7	17	6	-	88
Merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan	3	20	7	-	-	111
Hubungan dengan rekan kerja dalam organisasi baik	7	20	3	-	-	119

Sumber Data: Data Primer Kecamatan Kota Cianjur, 2021

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada tahun 2021. Dapat dilihat dari tabel di atas tingkat kepuasan kerja karyawan selama satu tahun, menurut hasil kuisisioner yang telah dilakukan kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Kota Cianjur masih kurang baik, dilihat dari karyawan masih banyak yang merasa kurang puas terhadap hasil pekerjaannya, dan intensif yang masih tidak sesuai sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja.

Untuk menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah, butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendiri. Lingkungan kerja dimana karyawan bekerja sama pentingnya untuk meningkatkan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja yakni kondisi internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik. Dan menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 seperti lingkungan fisik (tata letak kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna dan pencahayaan yang memadai), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, membuat karyawan memiliki semangat kerja, dan meningkatkan kerja karyawan. Lingkungan yang baik menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena sangat mempengaruhi kepuasan

karyawan dalam bekerja dan tentunya lingkungan yang baik juga membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Bila lingkungan kerja baik dan komunikasi didalamnya cukup lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal.

Semua karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan bersih, yang juga mendukung kepuasan kerja individu. Lingkungan kerja yang menguntungkan dapat memiliki efek negatif, seperti semangat kerja yang rendah, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, tingkat kesalahan kerja, dan sebagainya. Situasi ini harus dihindari oleh organisasi karena akan berdampak buruk yaitu merugikan organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap dan perasaan pegawai apakah merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif.

Kantor Kecamatan Cianjur adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten Kota yang dipimpin oleh camat. Kecamatan diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah yang menyatakan bahwa *“Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah Kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat”*. Salah satu misi Kantor Kecamatan Cianjur ialah melestarikan lingkungan kerja yang hijau dan bersih. Mereka memiliki pemikiran bahwa lingkungan yang baik akan membawa keuntungan bagi kantor kecamatan itu sendiri. Dengan memiliki lingkungan yang bersih dan nyaman secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas pegawai dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan karyawannya salah satunya yaitu mengenai lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja. Berikut data lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Kota Cianjur.

Tabel 1.2. Data Lingkungan Kerja pada tahun 2021

Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total
Pencahayaan yang ada sudah sangat baik	-	7	19	4	-	93
Suhu udara sudah sangat baik	-	12	18	-	-	102
Saya dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan	-	11	19	-	-	101
Penggunaan warna di setiap ruangan sudah baik	-	9	19	2	-	97
Seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja	8	20	2	-	-	126

Sumber Data: Data Primer Kantor Kecamatan Kota Cianjur, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 data lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Kota Cianjur, menurut hasil kuisioner yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Kecamatan Kota Cianjur masih kurang baik dan belum mendukung kepuasan kerja karyawan, melihat ada beberapa karyawan yang merasa panas dan cenderung memilih keluar ruangan agar tidak merasa panas, dan faktor yang menyebabkannya adalah lingkungan kurang nyaman, suhu ruangan panas sehingga yang sedang bekerja merasa tidak nyaman dalam melakukan kegiatan dalam bekerja.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi apabila dalam bekerjanya mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut maka akan meningkatkan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah organisasi. Berikut data kepuasan kerja karyawan Kecamatan Kota Cianjur.

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan Kota Cianjur.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Kecamatan Cianjur masih kurang baik.
2. Kepuasan kerja di Kecamatan Cianjur masih kurang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari penjelasan dalam latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dari topik penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Kota Cianjur?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja di Kecamatan Kota Cianjur?
3. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran

kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya pada perusahaan yang diteliti.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Kota Cianjur.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Kota Cianjur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kota Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dan kegunaan dari segi teoritis dan praktis, diantara:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini sebagai pemberi informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi penelitian yang berguna untuk memperkuat dan menambahkan ilmu, wawasan, dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta menjadi referensi untuk pemeliharaan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berkembangnya teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal jika tidak ada sumber daya manusia yang kurang memadai maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal.

Ada beberapa ahli yang mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2008) *“human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employess an of attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”*. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan untuk memperhatikan hubungan kerja mereka, masalah kesehatan dan keselamatan dan keadilan.

Menurut Badriyah (2015) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Dari ketiga uraian di atas penelitian menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai suatu proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan, sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2014).

1. Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*), Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang

penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sbagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.
11. Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2015) manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat (*social objective*)
Suatu organisasi yang berada pada lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat, oleh sebab itu suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*organization objective*)
Tujuan organisasi adalah melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan Fungsi (*functional objective*)
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam setiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personel (*personal objective*)
Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi, berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perusahaan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan yang timbul dalam masyarakat, membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, serta membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam kerja. Kepuasan kerja memiliki sifat individual yang artinya bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin untuk lebih memperhatikan.

Beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut (McShane & Von Glinow, 2010:108) *“job satisfaction a person’s evaluation of this or her job and work context, it is an appraisal of the perceived job characteristics and emotional experiences at work”*, kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang dari pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, itu adalah penilaian karakteristik pekerjaan yang di rasakan dan pengalaman emosional.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang atau pegawai terhadap pekerjaan.

2.2.1 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ada 10 yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk maju memperoleh pengalaman dan peningkatan selama kerja.
2. Keamanan Kerja
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi para pegawai pria maupun wanita.
3. Gaji
Lenih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adlah maupun memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan
Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk akan berakibat padaabsensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dan pekerja
Atribut yang ada pada pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar atau mudahnya serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi Kerja
Kondisi kerja termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, dan tempat kerja.
8. Aspek Sosial dan Pekerjaan
Aspek social dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidka puas dalam pekerjaan.
9. Komunikasi
Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapatan ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
10. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dan dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan faktor-faktor diatas yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu fasilitas atau kondisi kerja yang baik, besarnya gaji atau upah yang diperoleh,

aspek sosial dan komunikasi dengan adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan. Faktor tersebut memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans (2006) ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat labour turn over yang rendah.
2. Kepuasan dengan gaji yaitu hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata.
3. Kepuasan pada supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervise.
4. Kepuasan pada promosi yaitu kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan lain.
5. Kepuasan pada rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakah antara karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.

Berdasarkan indikator kepuasan kerja menurut Fred Luthans terdapat yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan gaji, kepuasan supervisi, kepuasan promosi dan kepuasan pada rekan kerja. Kelimanya sama-sama memiliki pengaruh yang besar untuk menentukan kepuasan pegawai.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang paling utama diperhatikan oleh organisasi, karena lingkungan kerja akan berpengaruh langsung terhadap para pegawai untuk melakukan tanggung jawabnya di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan, dan lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada kepuasan pegawai. Pengertian lingkungan kerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Newstrom, JohnW, Davis, Keith (2008:469) “*work condition relates in the scheduling of the work the leght of work days and the time of day (or night) during wich people*

work”. Kondisi kerja yang berhubungan dengan penjadwalan kerja yang di sesuaikan dengan pekerjaan sehari-hari dalam waktu siang (atau malam) selama orang itu bekerja.

Menurut Suparyadi (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis.

Menurut Pandi Afandi (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik yang dapat dilihat maupun yang tidak dapat dilihat.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai di antaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya, menyebabkan kurang efisiennya dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai tempratur yang berbeda. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan tempratur luar jika perubahan tempratur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri karena kemampuannya untuk melakukan proses konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi kekurangan atau kelebihan panas. Menurut hasil dari penelitian apabila tempratur udara lebih rendah dari 17 derajat celcius, berarti tempratur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar yang di akibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat

penguapan. Sebaliknya apabila temperatur udara terlampaui panas akibat konveksi dan radiasi yang jauh lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan diri dari sistem penguapannya, menyebabkan temperatur tubuh ikut menaik melebihi tingginya temperatur udara. Temperatur yang terlampaui dingin akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat kesalahan.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas, dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan, pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan, berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan, sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia, dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah saat bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut para penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena bekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi

getarannya (meter/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh akibat ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, di mana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain. Gangguan tersebut pada suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi kelelahan
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena penggunaan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus, dapat mempengaruhi penciuman, pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi bau-bauan yang mengganggu di setiap kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat di maklumi karena warna dapat berpengaruh besar terhadap persanaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi dan perasaan, warna dapat memantul sinar yang di terimanya. Banyak atau sedikit pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata kelola warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu di pilih dengan selektif untuk di dengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga suatu petugas pengamanan.

12. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang kerjakannya.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauhmana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka. Kerja sama antar kelompok yaitu, sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada dan kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar kerja maupun pimpinan.

Menurut Sedarmayanti dalam A. Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015:9) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu Udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas akan menjadi tempat yang kurang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara Bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas kerja.
4. Penggunaan Warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Hubungan Pegawai dengan Pegawai lainnya
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a. Penerangan Cahaya
 - b. Suhu Udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam Kerja
2. Indikator lingkungan kerja non fisik:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja antara rekan kerja

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Annisa Queentarina Kinanti, 2012 & Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia	Independen: X: Lingkungan Kerja Dependen: Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X): Lingkungan Fisik: 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak yang diperlukan Lingkungan non Fisik: 1. Keamanan bekerja 2. Hubungan antar pegawai Kepuasan Kerja (Y): 1. Pekerjaan secara umum 2. Pekerjaan saat ini	Analisis Korelasi Spearman	Hasil dari penelitian tersebut difokuskan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia PT Surveyor Indonesia. Untuk mengetahui hubungan ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis spearman, hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang cukup baik.

2	Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014 & Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)	Independen: X: Lingkungan Kerja Dependen: Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X): 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Warna 5. Keamanan dan hubungan gerak Kepuasan Kerja (Y): 1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Pengawasan kerja	Metode kuesioner, analisis regresi linier berganda dengan <i>software</i> SPSS	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3	Lin Murtafia & Suryalena, 2015 & Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)	Independen: X: Lingkungan Kerja Dependen: Y: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja: X: 1. Perlengkapan dan Fasilitas 2. Lingkungan tempat kerja 3. Suasana kerja Kepuasan Kerja: Y: 1. Psikologis 2. Sosial 3. Fisik, dan 4. Finansial	Analisis data penelitian ini menggunakan bantuan <i>software</i> SPSS.	Hasil dari penelitian tersebut hasil penelitian di peroleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,705% artinya 70,5% variabel kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa hubungan yang lebih besar dari t-tabel yang berarti H_0 diterima.
4	Riri Arisni Abdullah, 2015 & Pengaruh	Independen: Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja: X: Lingkungan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah semakin baik lingkungan kerja maka

	Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Limboto Barat Kabupaten Gorontalo	Dependen: Kepuasan Kerja (Y)	Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik Kepuasan Kerja: Y: 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Hubungan dengan atasan 3. Teman sekerja 4. Promosi, dan 5. Gaji/upah		kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Besar pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 41,10% dan sisanya sebesar 58,90% dipengaruhi oleh variabel ini.
5	Aditya Kiswuryanto, 2014 & Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor)	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: kompensasi Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Dependen: X: Kinerja Karyawan 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Dukungan yang diterima 4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan 5. Hubungan karyawan dengan organisasi Independen: X1: kompensasi 1. Insentif 2. Bayaran tetanggung 3. Program perlindungan 4. Bayaran diluar jam kerja 5. Fasilitas Lingkungan Kerja: X2	Analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan 2. Penerangan atau cahaya 3. Suara 4. Tata ruang 5. Udara 6. Tata warna 		
			<p>Kepuasan Kerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja 		

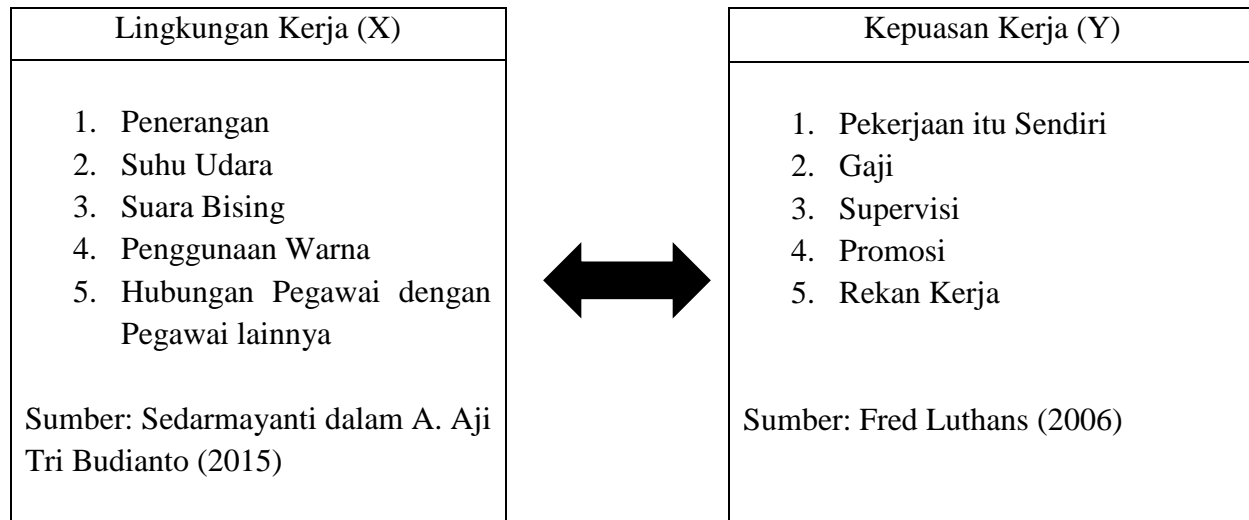
2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perkembangan suatu organisasi saat ini tidak terlepas dari sumber daya manusia, sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Fred Luthans (2006) yaitu sebagai berikut: kepuasan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, kepuasan supervisi, kepuasan promosi dan kepuasan rekan kerja.

Menurut Pandi Afandi (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam A. Aji Tri Budianto (2015:9) indikator lingkungan kerja diperlukan untuk mempertajam keinginan peneliti. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieg Gunawa Eko Nurtjahjono (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.

Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang), bahwa hasil penelitian tersebut lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini kerangka pemikiran dari penelitian.



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Kecamatan Cianjur

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui penyebaran kuesioner.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel *Independent* (X), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Dependent* (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual, dimana data yang dihasilkan dapat dari responden setiap individu. Individu yang di maksud adalah karyawan Kecamatan Kota Cianjur yang berjumlah 30 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Kecamatan Kota Cianjur yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 40, Pamoyanan, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43211.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Data Kuantitatif dan Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil pra-survey melalui penyebaran kuesioner, selain kuesioner didapatkan juga melalui observasi langsung pada lokasi penelitian.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan kantor Kecamatan, data ini diperoleh melalui observasi kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa dokumen yang sudah tersusun dalam arsip dan berbagai laporan pendukung yang memberikan informasi mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

3.4. Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan
Kecamatan Kota Cianjur

Variabel	Indikator	Pernyataan	Ukuran
Lingkungan Kerja (X)	1. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penerangan ruangan kerja pegawai • Tingkat penerangan yang mempengaruhi dalam bekerja • Tingkat cahaya mempengaruhi penglihatan 	Ordinal
	2. Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat temperatur di dalam suatu ruangan bekerja pegawai • Suhu udara yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja • Karyawan dapat bernafas dengan oksigen yang cukup 	Ordinal
	3. Suara bising	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas bekerja • Suara yang ditimbulkan mesin • Suara bising yang mengganggu pendengaran 	Ordinal
	4. Penggunaan warna	<ul style="list-style-type: none"> • Pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja • Penggunaan warna yang tidak membosankan • Penggunaan warna yang tidak berpengaruh penglihatan objek 	Ordinal
	5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan harmonis antara satu pegawai dengan pegawai lainnya • Atasan selalu memotivasi karyawan • Sikap yang ramah terhadap sesama karyawan 	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya • Kepuasan terhadap hasil kerjanya sendiri 	Ordinal
	2. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keadilan pemberian gaji 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Gaji sesuai beban kerjanya • Adanya pemberian insentif 	
	3. Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaannya • Atasan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik 	Ordinal
	4. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Jujur dalam bekerja dan menjaga rahasia organisasi • Mampu bekerja tanpa menunggu perintah • Organisasi menetapkan promosi berdasarkan pengalaman 	Ordinal
	5. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan harmonis antara satu pegawai dengan pegawai lainnya • Tingkat komunikasi dengan rekan kerja • Sikap ramah terhadap sesama karyawan 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan kantor Kecamatan Kota Cianjur.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan sampel yang diambil untuk melaksanakan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang terlibat dalam kantor kecamatan Cianjur.

Unit analisis yang penulis gunakan adalah individu, lalu total seluruh karyawan kecamatan adalah 30 karyawan, maka penulis mengambil sampel dengan menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 30 karyawan, peneliti menggunakan *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:84) "*non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik penarikan sampel adalah *sampel jenuh*."

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Menurut Siregar (2013) data primer adalah data yang dikelola dan dikumpulkan peneliti langsung dari sumber peneliti atau lokasi objek peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

a. Survey

Yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan menanyakan orang melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh informasi seperti pendapatan atau penilaian yang di ungkapkan dalam pertanyaan. Teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

b. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah karyawan kecamatan Cianjur.

Dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek dalam penelitian ini objek yang dimaksud adalah lingkungan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.2 Tabel keterangan Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

c. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Siregar (2013:16) data sekunder adalah data yang dirilis dan digunakan oleh organisasi yang bukan mengolahnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data pembantu yang diperoleh dari buku, jurnal online, penelitian terdahulu sebagai acuan penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang di kumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 30 karyawan kantor kecamatan Cianjur.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- n = jumlah responden
- y = skor total tiap responden
- x = skor tiap butir soal untuk setiap responden
- $\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi y

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0.714	0.361	Valid
2	0.689	0.361	Valid
3	0.743	0.361	Valid
4	0.802	0.361	Valid
5	0.642	0.361	Valid
6	0.672	0.361	Valid
7	0.731	0.361	Valid
8	0.692	0.361	Valid
9	0.608	0.361	Valid
10	0.631	0.361	Valid
11	0.560	0.361	Valid
12	0.614	0.361	Valid
13	0.677	0.361	Valid
14	0.521	0.361	Valid

Sumber: Hasil olahan data melalui Excel

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan dari variabel lingkungan kerja didapat 14 (empat belas) pertanyaan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No Butir	R Hitung	R Tabel	Satuan
1	0.577	0.361	Valid
2	0.520	0.361	Valid
3	0.570	0.361	Valid
4	0.747	0.361	Valid
5	0.728	0.361	Valid
6	0.693	0.361	Valid
7	0.586	0.361	Valid
8	0.613	0.361	Valid
9	0.607	0.361	Valid
10	0.603	0.361	Valid
11	0.508	0.361	Valid
12	0.625	0.361	Valid
13	0.464	0.361	Valid
14	0.447	0.361	Valid

Sumber: Hasil olahan data melalui Excel

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan dari variabel kepuasan kerja didapat 14 (empat belas) pertanyaan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 30 karyawan kecamatan Cianjur, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS versi 26 *for windows*, teknik digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach*.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

keterangan :

a = koefisien reliabilitas *alpha cornbah*

k = jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam instrumen

$\sum sx^2$ = varians keseluruhan instrumen

Uji ini reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cornbach* > 0,60. Adapun tingkat reliabel berdasarkan rumus *Alpha Cornbach*:

Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas Alpha Cornbach

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliabel
>0,20 – 0,39	Tidak reliabel
>0,40 – 0,59	Cukup reliabel
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.898	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.850	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden akan dianalisis dengan data ordinal yaitu jawaban sangat tidak setuju dengan angka 1, tidak setuju dengan angka 2, kurang setuju dengan angka 3, setuju dengan angka 4, dan sangat setuju dengan angka 5.

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja yang berskala ordinal. Menurut Sekaran (2006) Korelasi Rank Spearman digunakan melihat kekuatan dari hubungan antara dua variabel, kedua variabel tersebut yaitu variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi *spearman*

d = Selisih peringkat untuk masing-masing pasangan

n = Jumlah pengamatan

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:252) koefisien determinasi merupakan angka yang akan digunakan untuk melihat sumbangan (kontribusi) oleh sebuah variabel atau lebih, baik itu variabel X (bebas) maupun variabel Y (terikat). Koefisien determinasi diperlukan pada penelitian ini untuk melihat besaran partisipasi variabel X yaitu lingkungan kerja terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja, berikut merupakan rumus untuk melihat besar atau kecilnya hubungan antara variabel menurut Siregar (2013:252):

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien determinasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Cianjur

Sejarah kecamatan Cianjur yaitu di bentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten, dan didalam setiap satuan organisasi negara telah diatur sebuah struktur organisasi, hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Dan penataan organisasi untuk Kecamatan telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur.

Secara administrasi wilayah Kantor Kecamatan Kota Cianjur terbagi menjadi 5 desa yaitu:

1. Desa Mekarsari
2. Desa Limbangan Sari
3. Desa Babakan Karet
4. Desa Sukamaju
5. Desa Nagrak

Visi dan Misi Kecamatan

Visi

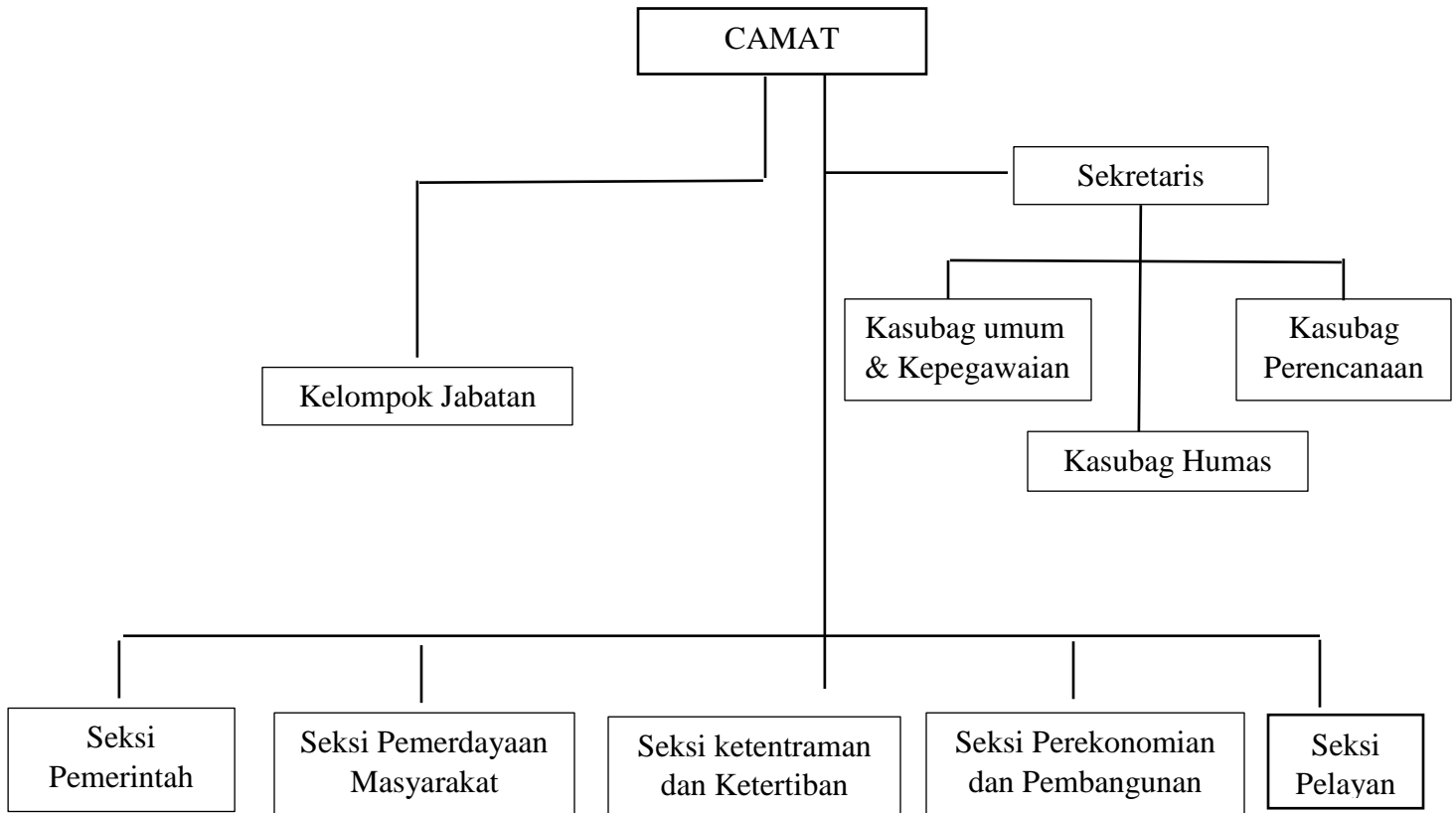
“Cianjur lebih cerdas, sehat, sejahtera dan berahlaqul karimah”.

Misi

1. Meningkatkan akses masyarat terhadap pendidikan yang bermutu
2. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
3. Meningkatkan pembangunan ekonomi yang berbasis potensi lokal
4. Meningkatkan pembinaan ahlaqul karimah dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kecamatan



Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Kota Cianjur terdiri dari:

1. Camat
2. Sekretaris
 - a. Kasubag umum & Kepegawaian
 - b. Kasubag Perencanaan
 - c. Kasubag Humas
3. Kelompok jabatan
4. Seksi pemerintahan
5. Seksi pemerdayaan masyarakat
6. Sesksi ketentraman & ketertiban
7. Seksi perekonomian & pembangunan
8. Seksi pelayanan

4.1.3 Uraian Tugas

Berikut sebagian uraian tugas dari masing-masing jabatan di Kecamatan Cianjur:

1. Camat

Camat mempunyai tugas:

Melaksanakan Kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan Tugas Umum Pemerintah, meliputi Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan Ketertiban Umum, Penerapan dan Penegakan Peraturan Perundang-undangan, Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Pelayanan Umum Pemerintah di tingkat Kecamatan, Pemerintah desa atau kelurahan dan pelayanan masyarakat sesuai dengan ketentuan dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas:

Menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Kecamatan dalam melaksanakan pengelolaan urusan umum, kepegawaian, hubungan masyarakat, perencanaan, program, dan kegiatan kecamatan sesuai dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut sekretariat dibantu oleh:

a. Sub bagian umum dan kepegawaian

Mempunyai tugas:

- 1) Melakukan penyusunan rencana kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian.
- 2) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan rencana program dan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian.
- 3) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan kebijakan umum pemerintah kecamatan di bidang umum dan kepegawaian.
- 4) Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan umum dan kepegawaian.
- 5) Melaksanakan pengolahan dan penyiapan bahan referensi, ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan bidang tugas sub bagian umum dan kepegawaian.
- 6) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh sekretariat.
- 7) Melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau peraturan perundnag-undangan yang berlaku.

b. Sub bagian hubungan masyarakat

Mempunyai tugas:

- 1) Melakukan penyusunan rencana kegiatan sub bagian hubungan masyarakat.

- 2) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan rencana program dan kegiatan sub bagian hubungan masyarakat.
- 3) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan kebijakan umum pemerintah kecamatan di bidang hubungan masyarakat.
- 4) Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan umum pemerintah kecamatan di bidang hubungan masyarakat.
- 5) Melaksanakan pengelola dan penyiapan bahan referensi, ketentuan atau bagian hubungan masyarakat.
- 6) Melakukakan tugas lain yang diberikan oleh sekretariat.
- 7) Melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan sub bagian hubungan masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Sub bagian perencanaan

Mempunyai tugas:

- 1) Melakukan penyusunan rencana kegiatan sub bagian perencanaan.
- 2) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan kebijakan umum pemerintah kecamatan di bidang perencanaan.
- 3) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan kebijakan umum pemerintah kecamatan di bidang hubungan perencanaan.
- 4) Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan umum pemerintah kecamatan di bidang hubungan perencanaan.
- 5) Melaksanakan pengelola dan penyiapan bahan referensi, ketentuan atau bagian hubungan perencanaan.
- 6) Melakukakan tugas lain yang diberikan oleh sekretariat.
- 7) Melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan sub bagian hubungan masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Seksi pemerintah

Dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan, berfungsi meliputi:

- a. Penyelenggaraan pembinaan pemerintah desa
- b. Penyelenggaraan administrasi kependudukan
- c. Pelaksanaan tugas di bidang pertahanan

- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Camat sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Seksi pemerdayaan masyarakat
 - 1) Melakukan penyusunan rencana kegiatan seksi pemerdayaan masyarakat.
 - 2) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan rencana program dan kegiatan seksi pemerdayaan masyarakat.
 - 3) Melakukan penyiapan bahan koordinasi perumusan kebijakan umum pemerintah kecamatan dibidang pemerdayaan masyarakat.
 - 4) Melakukan penyiapan bahan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan umum pemerintah kecamatann dibidang pemerdayaan masyarakat.
 - 5) Melaksanakan pengelolaan dan penyiapan bahan reperensi, ketentuan dan perundang-undangan yang terkait dengan bidang tugas seksi pemerdayaan masyarakat.
 - 6) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Camat.
 - 7) Melakukan evaluasi dan laporan pelaksanaan kegiatan seksi pemerdayaan masyarakat sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 5. Seksi ketentraman & ketertiban

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan uruan kesejahteraan rakyat, berfungsi meliputi:

 - a. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 - b. Penyelenggaraan pembinaan Polisi
 - c. Pembinaan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat
 - d. Penyelenggaraan pembinaan Ideologi Negara dan Kesatuan Bangsa
 - e. Penegakan Peraturan Daerah
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Camat seusai dengan bidang tugasnya.
 6. Seksi perekonomian dan pembangunan

Dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dan menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan perekonomian, berfungsi meliputi:

 - a. Pembinaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian perekonomian
 - b. Pembinaan dan peningkatan peran serta Masyarakat dalam perekonomian
 - c. Pelaksanaan inventarisasi penanaman modal daerah
 - d. Pembinaan koordinasi bidang pembangunan

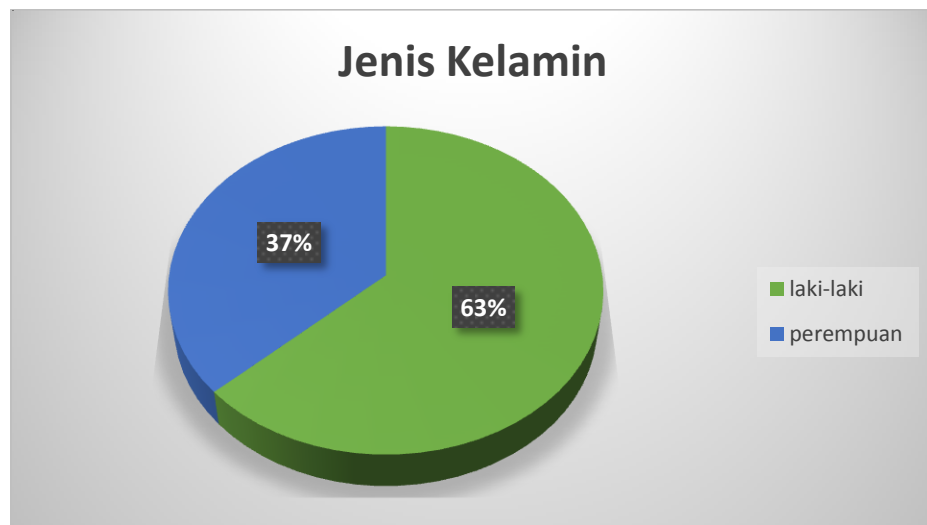
- e. Pembinaan dan pengembangan industri, koperasi dan usaha kecil menengah (UKM)
 - f. Pembinaan dan pengembangan kepariwisataan
 - g. Pembinaan dan pengawasan pertambangan, energi dan ketenagalistrikan
 - h. Pembinaan pengawasan dan pengendalian sumber daya alam
 - i. Pelaksanaan pengawasan penyaluran dan pengembalian perkreditan
 - j. Penyelenggaraan musrenbang tingkat Kecamatan\
 - k. Pengkoordinasian, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat melaksanakan tugas lain yang diberikan Camat sesuai dengan bidang tugas.
7. Seksi Pelayanan
- Seksi pelayanan mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pelayanan, dan untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi perekonomian dan pembangunan mempunyai fungsi:
- a. Pengelolaan administrasi pelayan kepada masyarakat.

4.1.4 Profil Responden

Berikut merupakan profil responden yang dilihat dari karakteristik sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan gambaran jenis kelamin responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



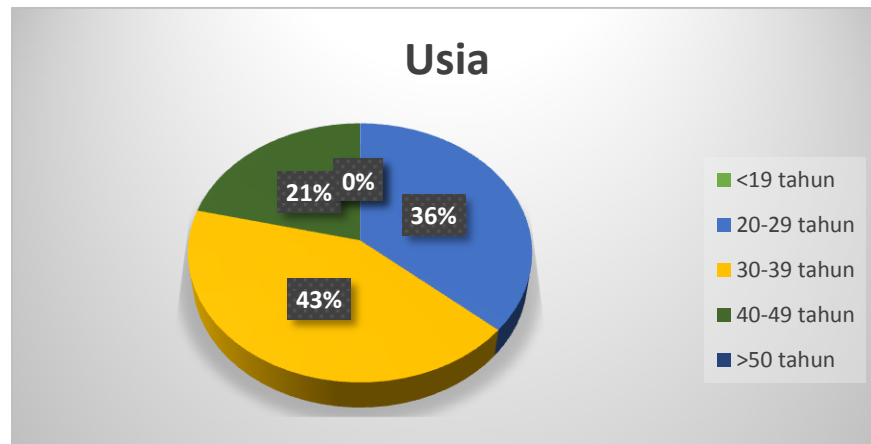
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, jenis kelamin menunjukkan bahwa suatu pekerjaan banyak ditempati oleh laki-laki atau perempuan, karena setiap organisasi sudah memiliki aturan dalam menempatkan suatu pekerjaan untuk para karyawan. Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki 63% atau sebanyak 19 orang dan karyawan perempuan 37% atau sebanyak 11 orang.

2. Usia Responden

Berikut merupakan gambaran 30 orang responden apabila dilihat dari usia responden:



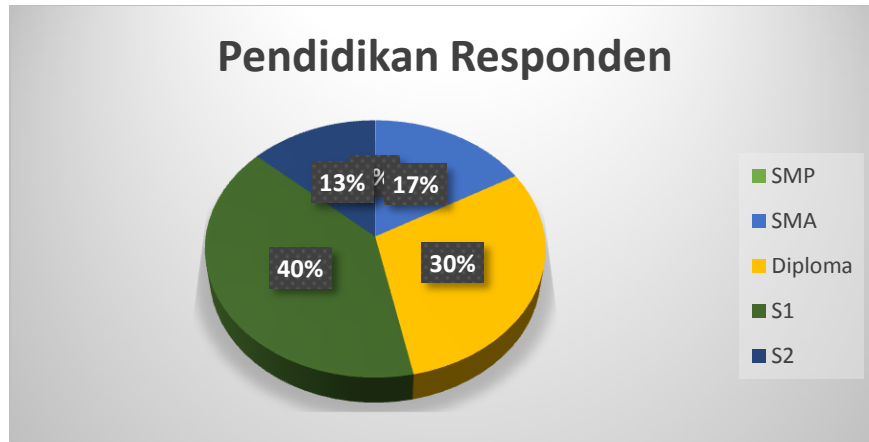
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa usia responden dari mulai karyawan yang memiliki usia < 19 tahun, 20-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan > 50 tahun. Jumlah responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 12 orang, karyawan yang memiliki usia 30-39 tahun dengan jumlah 14 orang, dan karyawan yang memiliki 40-49 tahun dengan jumlah 7 orang. Pada penelitian ini karyawan didominasi oleh karyawan yang berusia 30-39 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Berikut merupakan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di Kecamatan Kota Cianjur disajikan pada gambar di bawah ini:



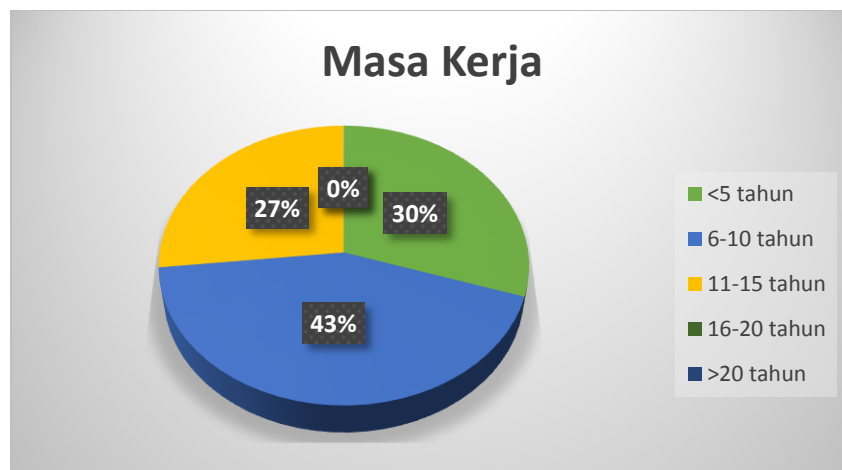
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di Kecamatan Cianjur yaitu pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang, Diploma sebanyak 9 orang, tingkat pendidikan S1 berjumlah 12 orang dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 4 orang. Disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

4. Masa Kerja

Berikut merupakan masa kerja responden disajikan pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4.4 Masa Kerja

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh bahwa masa kerja responden yaitu jumlah karyawan yang memiliki masa kerja <5 tahun 9 orang, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 15 orang, dan jumlah karyawan yang memiliki masa

kerja 11-15 tahun dengan jumlah 7 orang. Pada masa kerja ini karyawan didominasi oleh masa kerja 6-10 tahun dengan jumlah 15 orang

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan gambaran secara mendalam mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan kecamatan kota Cianjur, yaitu variabel X mengenai lingkungan kerja dengan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Sedangkan variabel Y mengenai kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, promosi, dan rekan kerja.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden dan diolah melalui tabel berikut :

a. Penerangan

Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai pernyataan “penerangan di ruangan kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya”

Keterangan	bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	15	60	50%
Kurang Setuju	3	15	45	50%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	105	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, dan kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 50%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{105}{150} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai puas terhadap hasil pekerjaan saya sendiri adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai pertanyaan “penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	16	64	53,3%
Kurang setuju	3	11	33	36,7%
Tidak setuju	2	3	6	10%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	103	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 10%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{103}{150} \times 100\% = 68,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai adalah 68,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 tanggapan responden mengenai pertanyaan “perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	19	76	63,3%
Kurang setuju	3	11	33	36,7%
Tidak setuju	2	3	0	0%

Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	109	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3%, dan kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{109}{150} \times 100\% = 72,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai adalah 72,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Suhu Udara

Tabel 4.7 tanggapan responden mengenai pertanyaan “kondisi suhu udara di ruangan kerja saya tidak memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja”

Keterangan	bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	2	10	6,7%
Setuju	4	13	52	43,3%
Kurang Setuju	3	11	33	36,7%
Tidak Setuju	2	4	8	13,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	103	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7% dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{103}{150} \times 100 = 68,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai kondisi suhu udara di ruangan kerja saya tidak memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja adalah 68,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 tanggapan responden mengenai “ventilasi di ruangan kerja bekerja dengan baik”

Keterangan	bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	17	68	56,7%
Kurang Setuju	3	7	21	23,3%
Tidak Setuju	2	6	12	20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	101	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3% dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 20%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{101}{150} \times 100 = 67,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai ventilasi di ruangan kerja bekerja dengan baik adalah 67,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Suara Bising

Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai pertanyaan “suara bising mempengaruhi pekerjaan saya”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	21	84	70%
Kurang Setuju	3	9	27	30%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 70%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 30%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{150} \times 100 = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai suara bising mempengaruhi pekerjaan saya adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai “lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	8	32	26,7%
Kurang Setuju	3	16	48	53,3%
Tidak Setuju	2	6	12	20%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	92	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 26,7%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3% dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 20%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{92}{150} \times 100 = 61,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan adalah 61,3% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai “terganggu dengan suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	11	44	36,7%
Kurang Setuju	3	14	42	46,7%
Tidak Setuju	2	5	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	96	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7% dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{96}{150} \times 100 = 64\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai terganggu dengan suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman adalah 64% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Penggunaan Warna

Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai “warna cat yang digunakan di ruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	21	76	70%
Kurang Setuju	3	8	33	26,7%
Tidak Setuju	2	1	2	3,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 70%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{150} \times 100 = 74\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai warna cat yang digunakan di ruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 tanggapan responden mengenai “warna cat di ruangan saya bekerja cukup baik dan tidak membosankan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	18	68	60%
Kurang Setuju	3	8	21	26,7%
Tidak Setuju	2	4	8	13,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	97	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7% dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{97}{150} \times 100 = 64,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai warna cat di ruangan saya bekerja cukup baik dan tidak membosankan adalah 64,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 tanggapan responden mengenai “saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	16	64	53,3%
Kurang Setuju	3	13	39	43,3%
Tidak Setuju	2	1	2	3,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	105	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{105}{150} \times 100 = 70\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

e. Hubungan Karyawan

Tabel 4.15 tanggapan responden mengenai “seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	11	55	36,7%
Setuju	4	19	76	63,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	131	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7% dan setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{131}{150} \times 100 = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja adalah 87,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 tanggapan responden mengenai “seluruh karyawan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	13	70	43,3%
Setuju	4	17	64	56,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	134	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3% dan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{134}{150} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai seluruh karyawan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 tanggapan responden mengenai “seluruh karyawan menghormati satu sama lain”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	13	70	43,3%
Setuju	4	17	64	56,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	134	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3% dan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{134}{150} \times 100 = 89,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai seluruh karyawan menghormati satu sama lain adalah 89,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada Kecamatan Kota Cianjur.

Tabel 4.18 Hasil Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
Pencahayaan			
1	Pencahayaan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	70%	70%
2	penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	68,6%	
3	Perlengkapan pencahayaan lampu dalam ruangan sudah memadai	72,6%	
Suhu Udara			

4	kondisi suhu udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja	68,6%	67,9%
5	ventilasi diruangan kerja bekerja dengan baik	67,3%	
Suara Bising			
6	suara bising mempengaruhi pekerjaan saya	74%	66%
7	lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan	61,3%	
8	terganggu dengan suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman	64%	
Penggunaan Warna			
9	warna cat yang digunakan di ruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja	74%	70%
10	warna cat di ruangan saya bekerja cukup baik dan tidak membosankan	64,6%	
11	Saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok	70%	
Hubungan Karyawan			
12	seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja	87,3%	88,6%
13	seluruh karyawan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	89,3%	
14	seluruh karyawan menghormati satu sama lain	89,3%	
Rata-rata		73%	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Kecamatan Kota Cianjur dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator hubungan karyawan dengan persentase sebesar 88,6%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah

terdapat pada suara bising dengan persentase sebesar 66%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu seluruh karyawan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 89,3%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu kondisi suara bising di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja dengan persentase sebesar 61,3%.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan atas pencapaian hasil kerja yang didapatkan. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden dan diolah melalui tabel berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.19 tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya puas terhadap hasil pekerjaan saya sendiri”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	10	40	33,3%
Kurang Setuju	3	20	60	66,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	110	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, dan kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{110}{150} \times 100 = 73,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya puas terhadap hasil pekerjaan saya sendiri adalah 73,3% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	10	40	33,3%
Kurang Setuju	3	15	45	50%
Tidak Setuju	2	5	10	16,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	95	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 60% dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{95}{150} \times 100 = 63,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya adalah 63,3% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	16	64	53,3%
Kurang Setuju	3	12	36	40%
Tidak Setuju	2	2	4	6,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	104	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 40% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{104}{150} \times 100 = 69,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya adalah 69,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Gaji

Tabel 4.22 tanggapan responden mengenai pertanyaan “gaji yang saya terima pada saat saya lembur”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	7	28	23,3%
Kurang Setuju	3	16	48	53,3%
Tidak Setuju	2	7	14	23,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	90	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{90}{150} \times 100 = 60\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai gaji yang saya terima pada saat saya lembur adalah 60% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 tanggapan responden mengenai pertanyaan “merasa puas dengan gaji yang diterima”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	12	48	40%
Kurang Setuju	3	18	54	60%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	102	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, dan kurang setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 60%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{102}{150} \times 100 = 68\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai merasa puas dengan gaji yang diterima adalah 68% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Supervise

Tabel 4.24 tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	
Setuju	4	20	64	66,7%
Kurang Setuju	3	10	21	33,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	85	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{85}{150} \times 100 = 56,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan adalah 56,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 tanggapan responden mengenai pertanyaan “tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	10	50	33,3%
Setuju	4	14	56	46,7%
Kurang Setuju	3	6	18	20%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	124	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%, setuju

sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7% dan kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 20%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{124}{150} \times 100 = 82,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya adalah 82,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 tanggapan responden mengenai pertanyaan “atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	11	44	36,7%
Kurang Setuju	3	12	36	40%
Tidak Setuju	2	7	14	23,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	94	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36,7%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 40% dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{94}{150} \times 100 = 62,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik adalah 62,6% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Promosi

Tabel 4.27 tanggapan responden mengenai pertanyaan “organisasi memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan yang ingin maju dalam karir”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	12	48	40%
Kurang Setuju	3	13	39	43,3%
Tidak Setuju	2	5	10	16,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	97	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3%, dan tidak sebanyak 10 orang dengan persentase 16,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{97}{150} \times 100 = 64,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai organisasi memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan yang ingin maju dalam karir adalah 64,6% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 tanggapan responden mengenai pertanyaan “tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	16	64	53,3%
Kurang Setuju	3	14	42	46,7%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	30	106	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, dan kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{106}{150} \times 100 = 70,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya adalah 70,6% yang menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 tanggapan responden mengenai pertanyaan “kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	7	35	23,3%
Setuju	4	16	64	53,3%
Kurang Setuju	3	7	21	23,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	120	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%, dan kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{120}{150} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

e. Rekan Kerja

Tabel 4.30 tanggapan responden mengenai pertanyaan “hubungan dengan dengan rekan kerja dalam organisasi baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	14	75	46,7%
Setuju	4	16	64	53,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	139	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7%, dan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 53,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{150} \times 100 = 92,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai hubungan dengan dengan rekan kerja dalam organisasi baik adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 tanggapan responden mengenai pertanyaan “komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	12	60	40%
Setuju	4	18	72	60%
Kurang Setuju	3	0	0	0

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	132	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, dan setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 60%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{132}{150} \times 100 = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan atasan maupun karyawan lain”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	11	55	36,7%
Setuju	4	19	76	63,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	131	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 36%, dan setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 63,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{131}{150} \times 100 = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan atasan maupun karyawan lain adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja karyawan Kecamatan Kota Cianjur.

Tabel 4.33 Hasil Rata-rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
Pekerjaan itu sendiri			
1	Saya puas terhadap hasil pekerjaan saya sendiri	73,3%	68,6%
2	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya	63,3%	
3	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya	69,3%	
Gaji			
4	Gaji yang saya terima pada saat saya lembur	60%	64%
5	Merasa puas dengan gaji yang diterima	68%	

Supervise			
6	Saya memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan	56,6%	67,2%
7	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya	82,6%	
8	Atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	62,6%	
Promosi			
9	Organisasi memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan yang ingin maju dalam karir	64,6%	73,7%
10	Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya	70,6%	
11	Kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi	86%	
Rekan Kerja			
12	Hubungan dengan rekan kerja dalam organisasi baik	92,6%	89,3%
13	Komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik	88%	
14	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan atasan maupun karyawan lain	87,3%	
Rata-rata		72,5%	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 72,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kecamatan kota Cianjur dalam kategori baik, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator rekan kerja dengan persentase 89,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada gaji dengan persentase sebesar 64%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu hubungan dengan rekan kerja dalam organisasi baik dengan persentase 92,6%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dengan persentase sebesar 62,6%.

4.2.2 Korelasi Rank Spearman

Penelitian yang diteliti menggunakan dua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Hasil penghitungan menggunakan metode *rank spearman* dengan menggunakan software SPSS. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34 Korelasi Rank Spearman

			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.783**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.783**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.35 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Koefisien korelasi dan tafsirannya interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000 (0,959)	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.30 mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* di peroleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,783 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori kuat.

4.2.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui Adjust R.

Semakin besar angka R^2 maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikan.

Tabel 4.36 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.676	2.836

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olahan data kuesioner melalui SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh nilai R Square sebesar 0,687. Hal ini berarti 68.7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X) sedangkan sisanya dipengaruhi 32,3% oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja Karyawan pada Kecamatan

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang paling utama diperhatikan oleh organisasi, karena lingkungan kerja akan berpengaruh langsung terhadap para pegawai untuk melakukan tanggung jawabnya di organisasi tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Kecamatan Kota Cianjur mengenai lingkungan kerja menunjukkan masih terdapat karyawan yang merasa kurang nyaman dikarenakan suhu udara di ruangan panas sehingga karyawan yang sedang bekerja merasa kurang nyaman dalam melakukan kegiatan, faktor yang menyebabkan adalah lingkungan yang kurang nyaman.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 73% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator hubungan karyawan sebesar 88,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator suara bising sebesar 66%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja baik.

4.3.2 Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam kerja. Kepuasan kerja memiliki sifat individual yang artinya bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada kepuasan kerja karyawan kecamatan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 72,5% dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator rekan kerja 89,3%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator gaji 64%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan kecamatan memiliki penilaian yang baik.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan kecamatan harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

4.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kecamatan

Hasil penelitian pada Kecamatan Kota Cianjur mengenai lingkungan kerja diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman* , diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $=0,783$. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori kuat.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori hubungan kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa di saat karyawan kecamatan memiliki lingkungan kerja yang baik meliputi hubungan antar karyawan, dan suhu udara maka akan meningkatkan lingkungan kerja karyawan, akan tetapi pada saat karyawan memiliki tingkat lingkungan kerja yang rendah maka nilai kepuasan kerja tidak akan maksimal.

Penelitian yang mendukung pertanyaan tersebut, yang dilakukan oleh Annisa Queenta Kinanti (2012) yang melakukan penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan uraian pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Scienece*) versi 26 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian lingkungan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 73% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator hubungan karyawan 88,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator suara bising 66%. Untuk nilai yang mendapatkan nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan Kecamatan Kota Cianjur baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian kepuasan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 72,5% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator rekan kerja 89,3%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator gaji

64%. Untuk nilai yang mendapatkan nilai persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Kecamatan Kota Cianjur baik.

3. Hasil analisis deskriptif pada kecamatan mengenai lingkungan kerja diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $=0,783$ yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Kecamatan Kota Cianjur disarankan agar terus meningkat kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar terciptanya keadaan yang lebih baik.
2. Kecamatan Kota Cianjur diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya secara keseluruhan terutama untuk kebutuhan fisik yaitu salah satunya adalah gaji agar karyawan dapat semakin puas untuk mempertahankan kerja mereka, karena kepuasan kerja memiliki nilai kontribusi dalam meningkatkan kerja karyawan.
3. Dengan kondisi lingkungan dekat dengan jalan raya membuat karyawan harus terbiasa dengan bunyi bising di ruang kerj. Beberapa saran yang dapat dilakukan salah satunya karyawan lainnya dapat mengecilkan suaranya agar tidak mengganggu karyawan lainnya.
4. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukannya penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto dan Amalia Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen: Universitas Pamulang.
- Afandi Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Resources* Penerbit Deepublish: Yogyakarta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Vpustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Empat Belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____, _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ke Delapan Belas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Luthans, Fred.2006. "Perilaku Organisasi, (Alih Basaha V.A Yunowo, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas, Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- McShane and Von Glinow. (2010). *Organization Behavior Emerging Knowledge An Praticce for the Real Word*, New York, McGraw Hill Companies, inc.
- Newstrom, John W, Davis, Keith. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A.S & Burhan, U. (2009). *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- _____. _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.

- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela. Lijian Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Ir. Syofian (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Computer SDM*. CV. Andi, Offset: Yogyakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melly Fatmawati

Alamat : Perumahan Megah Cianjur Permai Blok F11 RT 002/RW 007,
Desa Sukasari, Kecamatan Cilaku, Kabupaten Cianjur.

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 20 Januari 2000

Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : SDN 2 Kadupandak
- SMP : SMPN 1 Kadupandak
- SMA : SMAN 2 Cianjur
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2022
Peneliti,

(Melly Fatmawati)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

A. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi saudara dengan cara memberi tanda ceklis (✓)
2. Istilah data responden berikut berdasarkan kriteria Bapak/Saudara miliki.

B. Data Responden

Nama Lengkap : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Usia : <19 Tahun 30-39 Tahun >50 Tahun
 20-29 Tahun 40-49 Tahun

Pendidikan Terakhir : SD/SMP Diploma (I, II, III) S2
 SMA/SMK Sarjana (S1)

Masa Kerja : < 5 Tahun 11-15 Tahun >20 Tahun
 6-10 Tahun 16-20 Tahun

C. Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Pencahayaan						
1	Pencahayaan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2	Pencahayaan lampu dalam ruangan sudah memadai					
3	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
Suhu Udara						
4	Kondisi suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
5	Ventilasi di ruangan kerja bekerja dengan baik					
Suara Bising						
6	Suara bising mempengaruhi pekerjaan saya					
7	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan					
8	Terganggu dengan suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman					
Penggunaan Warna						
9	Warna cat yang digunakan diruangan saya bekerja memberikan efek semangat bekerja					
10	Warna cat diruangan saya bekerja cukup baik dan tidak membosankan					
11	Saya tidak dapat bekerja dengan baik, dengan warna di sekitar yang kurang cocok					
Hubungan Karyawan						
12	Seluruh karyawan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja					
13	Seluruh karyawan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
14	Seluruh karyawan menghormati satu sama lain					

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu Sendiri						
1	Saya puas terhadap hasil pekerjaan saya sendiri					
2	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya					
Gaji						
4	Gaji yang saya terima pada saat saya lembur					
5	Merasa puas dengan gaji yang diterima					
Supervise						
6	Saya memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan					
7	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya					
8	Atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
Promosi						
9	Organisasi memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan yang ingin maju dalam karir					
10	Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan saya					
11	Kualitas dan mutu pekerjaan dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi					
Rekan Kerja						
12	Hubungan dengan rekan kerja dalam organisasi baik					
13	Komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik					
14	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan atasan maupun karyawan lain					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
1	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	46
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	56
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	56
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	47
7	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	54
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
9	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	59
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46
12	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	55
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	59
15	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	53
16	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4	46
17	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	42
18	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	44
19	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	48
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	43
21	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	45
22	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	48
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	54
24	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	5	45
25	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	54
26	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	5	46
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	55
28	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	54
29	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	50
30	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	43

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44
2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	49
3	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	58
5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	56
6	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	47
7	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	56
8	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	52
9	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	60
10	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	51
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	46
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	56
14	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	5	58
15	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	56
16	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	45
17	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	43
18	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	52
19	3	3	4	2	4	4	5	2	4	3	5	5	4	4	52
20	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	5	5	4	45
21	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	45
22	4	4	3	2	3	4	5	2	3	3	3	4	4	5	49
23	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	57
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	47
25	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
26	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	5	5	47
27	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	54
28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	51
29	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	53
30	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	45

Hasil Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja

No. Responden	Pertanyaan					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	3	4	4	5	20
2	4	3	3	3	4	17
3	2	3	4	2	4	15
4	4	3	3	3	4	17
5	4	3	4	4	4	19
6	2	3	3	4	5	17
7	4	3	4	3	5	19
8	3	3	3	3	4	16
9	3	4	3	3	4	17
10	3	4	4	3	4	18
11	3	3	3	3	4	16
12	3	4	4	4	4	19
13	2	4	4	4	5	19
14	4	4	3	3	4	18
15	3	4	3	3	4	17
16	3	3	3	2	4	15
17	2	4	3	3	4	16
18	3	4	4	3	3	17
19	3	3	4	4	4	18
20	3	4	4	3	4	18
21	3	3	3	3	5	17
22	3	4	3	3	4	17
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	4	16
25	4	4	3	4	4	19
26	3	3	3	3	4	16
27	3	4	3	3	5	18
28	3	3	3	3	5	17
29	3	3	4	4	4	18
30	3	3	3	4	5	18
Total	93	102	101	97	126	519

Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepuasan Kerja

No. Responden	Pertanyaan					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	3	2	4	5	17
2	4	3	3	3	4	22
3	5	4	4	5	4	18
4	4	3	3	4	4	17
5	4	3	2	4	4	17
6	5	2	3	4	3	18
7	4	3	3	3	5	17
8	4	3	2	4	4	19
9	4	4	3	4	4	19
10	4	3	4	4	4	16
11	4	3	3	4	4	17
12	4	4	3	4	4	20
13	5	3	3	4	4	20
14	4	3	2	4	3	18
15	4	2	4	3	4	18
16	4	3	4	5	4	20
17	5	3	3	4	5	18
18	4	5	3	3	3	15
19	4	3	3	4	4	19
20	4	4	4	4	4	18
21	3	3	3	4	5	20
22	3	3	2	3	4	16
23	4	3	3	5	4	17
24	4	3	3	4	4	20
25	4	4	4	4	4	18
26	4	3	2	3	4	19
27	3	4	2	3	5	17
28	5	3	3	4	5	20
29	3	3	4	4	4	18
30	4	4	3	3	5	19
Total	117	94	88	111	119	529

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 26

		Correlations														
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.549**	.623**	.539**	.377*	.364*	.392*	.380*	.496**	.371*	.296	.623**	.471**	.336	.714**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.002	.040	.048	.032	.039	.005	.043	.112	.000	.009	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.549**	1	.805**	.520**	.391*	.316	.451*	.384*	.310	.413*	.222	.335	.339	.339	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.003	.032	.089	.012	.036	.096	.023	.239	.070	.067	.067	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.623**	.805**	1	.496**	.264	.558**	.482**	.315	.300	.398*	.430*	.435*	.526**	.526**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.159	.001	.007	.090	.107	.029	.018	.016	.003	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.539**	.520**	.496**	1	.586**	.534**	.557**	.614**	.334	.401*	.332	.451*	.533**	.366*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.005		.001	.002	.001	.000	.071	.028	.073	.012	.002	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.377*	.391*	.264	.586**	1	.485**	.386*	.406*	.364*	.167	.261	.432*	.443*	.189	.642**
	Sig. (2-tailed)	.040	.032	.159	.001		.007	.035	.026	.048	.377	.164	.017	.014	.317	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.364*	.316	.558**	.534**	.485**	1	.599**	.290	.271	.223	.452*	.347	.572**	.426*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.048	.089	.001	.002	.007		.000	.120	.148	.236	.012	.060	.001	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.392*	.451*	.482**	.557**	.386*	.599**	1	.600**	.426*	.414*	.261	.332	.409*	.409*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.032	.012	.007	.001	.035	.000		.000	.019	.023	.163	.073	.025	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.380*	.384*	.315	.614**	.406*	.290	.600**	1	.441*	.476**	.337	.177	.613**	.134	.692**
	Sig. (2-tailed)	.039	.036	.090	.000	.026	.120	.000		.015	.008	.068	.349	.000	.480	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.496**	.310	.300	.334	.364*	.271	.426*	.441*	1	.576**	.220	.472**	.292	.167	.608**
	Sig. (2-tailed)	.005	.096	.107	.071	.048	.148	.019	.015		.001	.242	.008	.117	.378	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.371*	.413*	.398*	.401*	.167	.223	.414*	.476**	.576**	1	.495**	.276	.275	.275	.631**
	Sig. (2-tailed)	.043	.023	.029	.028	.377	.236	.023	.008	.001		.005	.140	.142	.142	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.296	.222	.430*	.332	.261	.452*	.261	.337	.220	.495**	1	.307	.418*	.299	.560**
	Sig. (2-tailed)	.112	.239	.018	.073	.164	.012	.163	.068	.242	.005		.099	.021	.109	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.623**	.335	.435*	.451*	.432*	.347	.332	.177	.472**	.276	.307	1	.312	.451*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.016	.012	.017	.060	.073	.349	.008	.140	.099		.094	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.471**	.339	.526**	.533**	.443*	.572**	.409*	.613**	.292	.275	.418*	.312	1	.186	.677**
	Sig. (2-tailed)	.009	.067	.003	.002	.014	.001	.025	.000	.117	.142	.021	.094		.326	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.336	.339	.526**	.366*	.189	.426*	.409*	.134	.167	.275	.299	.451*	.186	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.069	.067	.003	.047	.317	.019	.025	.480	.378	.142	.109	.012	.326		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.714**	.689**	.743**	.802**	.642**	.672**	.731**	.692**	.608**	.631**	.560**	.614**	.677**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.446*	.267	.311	.289	.350	.460*	.154	.066	.236	.311	.331	.289	.489**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.014	.154	.095	.122	.058	.011	.415	.729	.209	.095	.074	.122	.006	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.446*	1	.209	.213	.198	.274	.225	.212	.260	.227	.142	.259	.198	.419*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.014		.267	.258	.294	.142	.232	.261	.166	.228	.454	.166	.294	.021	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.267	.209	1	.395*	.374*	.534**	.235	.292	.357	.166	.395*	.267	.154	-.015	.570**
	Sig. (2-tailed)	.154	.267		.031	.042	.002	.211	.117	.053	.381	.031	.154	.416	.938	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.311	.213	.395*	1	.598**	.414*	.204	.703**	.341	.489**	.357	.489**	.299	.304	.747**
	Sig. (2-tailed)	.095	.258	.031		.000	.023	.280	.000	.065	.006	.053	.006	.109	.103	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.289	.198	.374*	.598**	1	.577**	.322	.303	.494**	.627**	.299	.600**	.306	.226	.728**
	Sig. (2-tailed)	.122	.294	.042	.000		.001	.082	.103	.005	.000	.109	.000	.101	.230	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.350	.274	.534**	.414*	.577**	1	.328	.309	.527**	.472**	.207	.378*	.289	.245	.693**
	Sig. (2-tailed)	.058	.142	.002	.023	.001		.077	.097	.003	.008	.272	.039	.122	.193	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.460*	.225	.235	.204	.322	.328	1	.272	.199	.174	.408*	.292	.322	.340	.586**
	Sig. (2-tailed)	.011	.232	.211	.280	.082	.077		.146	.292	.359	.025	.118	.082	.066	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.154	.212	.292	.703**	.303	.309	.272	1	.309	.339	.384*	.187	.036	.230	.613**
	Sig. (2-tailed)	.415	.261	.117	.000	.103	.097	.146		.096	.067	.036	.323	.852	.222	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.066	.260	.357	.341	.494**	.527**	.199	.309	1	.398*	.068	.535**	.399*	.042	.607**
	Sig. (2-tailed)	.729	.166	.053	.065	.005	.003	.292	.096		.029	.720	.002	.029	.826	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.236	.227	.166	.489**	.627**	.472**	.174	.339	.398*	1	.196	.339	.355	.157	.603**
	Sig. (2-tailed)	.209	.228	.381	.006	.000	.008	.359	.067	.029		.300	.067	.055	.407	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.311	.142	.395*	.357	.299	.207	.408*	.384*	.068	.196	1	.196	-.100	.101	.508**
	Sig. (2-tailed)	.095	.454	.031	.053	.109	.272	.025	.036	.720	.300		.300	.601	.594	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.331	.259	.267	.489**	.600**	.378*	.292	.187	.535**	.339	.196	1	.327	.120	.625**
	Sig. (2-tailed)	.074	.166	.154	.006	.000	.039	.118	.323	.002	.067	.300		.077	.527	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.289	.198	.154	.299	.306	.289	.322	.036	.399*	.355	-.100	.327	1	.226	.464**
	Sig. (2-tailed)	.122	.294	.416	.109	.101	.122	.082	.852	.029	.055	.601	.077		.230	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.489**	.419*	-.015	.304	.226	.245	.340	.230	.042	.157	.101	.120	.226	1	.447*
	Sig. (2-tailed)	.006	.021	.938	.103	.230	.193	.066	.222	.826	.407	.594	.527	.230		.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.577**	.520**	.570**	.747**	.728**	.693**	.586**	.613**	.607**	.603**	.508**	.625**	.464**	.447*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.010	.013	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	14

Lampiran 4. Hasil Rank Spearman

Correlations

			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.783**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.783**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.676	2.836

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja