HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI

(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Malang, Jawa Timur)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

> AURORA NUR AZIZIAH NIM. 145030100111094



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari

: Selasa

Tanggal

: 15 Mei 2018

Waktu

: 10:00 - 11:00 WIB

Skripsi Atas Nama

: Aurora Nur Aziziah

Judul

: Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan

Asset Daerah Kabupaten Malang)

Dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Penguji I

Dr. Sujarwoto, S.IP, M.Si, MPA

NIP. 19750130 200312 1 002

Dr. Chojrul Saleh, M.Si

NIP. 19600112 198701 1 001

Penguji II

Andy Kurniawan, S.AP, M.AF

NIP. 2011078603201001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengatahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsureunsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 28 Maret 2018

TEMPEL E49A9AFF124421138

Aurora Nur Aziziah

145030100111094

CURRICULUM VITAE



Nama : Aurora Nur Aziziah

Nomor Induk Mahasiswa : 145030100111094

Tempat dan tanggal lahir : Malang, 17 Mei 1996

Pendidikan Formal : 1. SDN KAUMAN 1 Malang tamat tahun 2008

2. SMPN 19 Malang tamat tahun 2011

3. SMAN 9 Malang tamat tahun 2014

4. S1 Universitas Brawijaya tamat tahun 2018

Pengalaman Organisasi : -

Pengalaman Magang : Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah

Kabupaten Malang.

Karya Ilmiah : Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan

Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengalalaan Kauangan dan Assat Basatan

Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah

Kabupaten Malang).

RINGKASAN

Aurora Nur Aziziah, 2018, Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang). Dr. Sujarwoto, S.IP, M.Si, MPA. 125 hal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan da Asset Daerah Kabupaten Malang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengutamakan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Hipotesis 1: semakin kondusif lingkungan kerja fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Hipotesis 2: semakin kondusif lingkungan kerja non fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Hipotesis 3: semakin kondusif lingkungan kerja fisik dan non fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 orang yang merupakan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan uji asumsi klasik yang dibantu dengan program computer SPSS for Windows Versi 16.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y). (Beta 0,290 *p.value* 0,002). Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y). (Beta 239 *p.value* 0,012). Dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Saran yang didapat Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah kabupaten Malang. Diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang dapat mempertahanakan serta meningkatkan pelayanan lingkungan kerja fisik dan non fisik, karena dari pembahasan diatas lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga diharapkan lebih baik dan ditingkatkan dari sebelumnya.

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja pegawai.

SUMMARY

Aurora Nur Aziziah, 2018, the relationship between the work environment and employee work Satisfaction (study on the Financial Management Agency and Asset Malang District). Dr Sujarwoto, S.IP, M.Si, MPA. 125 pages

This research aims to know the relationship between the work environment and employee work satisfaction Financial Management Agency da Malang District assets. Therefore, the company must give priority to a good working environment to achieve high employee work satisfaction.

Based on the theory that has been presented so the hypothesis in this research is: the hypothesis 1: more conducive environment to the physical work environment, the higher level of job satisfaction employees of Financial Management and Malang District assets. The hypothesis 2: more conducive work environment non-physical, the higher level of job satisfaction employees of Financial Management and Malang District assets. The hypothesis 3: more conducive work environment physical and non-physical, the higher level of job satisfaction employees of Financial Management and Malang District assets.

This research used quantitative approach method. The number of samples in this research totaled 109 people who are employees of the Financial Management and Malang District assets. The analysis techniques used is linier regression analysis and test the classic assumption that assisted with the computer program SPSS for Windows Version 16.

The results show physical work environment (X1) have positive and significant relationship with employee work Satisfaction (Y). (Beta 0,290 *p.value* 0,002). Non-Physical work environment (X2) have positive and significant relationship with employee work Satisfaction (Y). (Beta 239 *p.value* contributed 0.012). It can be concluded that the more conducive work environment and the higher level of job satisfaction employee.

The finding presents for Financial Management Agency and Malang District assets. It is expected that the Financial Management Agency and Malang District assets can mempertahanakan and enhance the service of the work environment physical and non-physical, because of the discussion of the above work environment physical and non-physical have significant relationships to job satisfaction employee. So it is expected that better and improved from the previous.

Key words: physical work environment, non-physical work environment and employee work satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah kabupaten Malang)". Shalawat serta salam kita panjatkan kepada nabi kita Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memproleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa, dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat .

- Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya MDA, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
- Ibu Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik.
- 4. Bapak Dr. Sujarwoto, S.IP, M.Si, MPA., selaku Ketua Komisi Pembimbing.
- Kedua orang tua saya yakni Bapak Khairul Anam dan Ibu Andayani Tatik yang selalu memberikan dorongan dan semangat untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

- 6. Bapak Drs. Djoko Rijanto., selaku Sekretaris Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.
- Ibu Nidya selaku pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset
 Daerah Kabupaten Malang.
- 8. Sahabat-sahabat SAILORMOON (Tety, Kirana, Ervita, Novi, Nofa, Nay, Cucut, Winda, Iyos, Irfan, dan Rum) yang selalu memberikan semangat dan mengingatkan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
- 9. Keluarga besar yang yang selalu memberikan masukan-masukan dan motivasi yang mendukung penulis agar menjadi orang yang lebih baik.
- 10. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

Menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu demi kesempurnaan skripsi maka saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 28 Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. MSDM Sektor Publik	11
1. Pengertian MSDM	
2. Manfaat MSDM	13
3. Tujuan MSDM	16
B. Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik	19
1. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai	19
2. Teori Kepuasan Kerja Pegawai	21
3. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	24
C. Lingkungan Kerja Pegawai	25
1. Pengertian Lingkungan Kerja Pegawai	25

	2. Teori Lingkungan Kerja Pegawai	28
	3. Indikator Lingkungan Kerja Pegawai	29
D.	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai	36
E.	Hipotesis	36
BAB 1	III METODE PENELITIAN	40
A.	Desain Penelitian	40
	Lokasi Penelitian	
C.	Populasi dan Sampel	40
	1. Populasi	
	2. Sampel	41
D.	Konsep, Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	
	1. Konsep	
	2. Variabel Penelitian	44
	3. Definisi Operasional	45
	4. Kerangka Penelitian dan Hipotesis	
	5. Pengukuran	51
E.	Pengumpulan Data	
	1. Jenis Data	52
	2. Metode Pengumpulan Data	
	3. Instrumen Penelitian	53
F.	Pengujian Instrumen	54
	1. Uji Validitas	
	2. Uji Reliabilitas	
	Metode Analisis Data	57
	1. Analisis Statistik	57
	2. Uji Asumsi Klasik	60
BAB 1	IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A	. Deskripsi Lokasi Penelitian	63
	1. Visi dan Misi Perusahaan	63
	2 Struktur Organicaci Perucahaan	6/

	3.	Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan	64
B.	De	eskripsi Responden	84
	1.	Gambaran Responden berdasarkan Usia	84
	2.	Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin	88
	3.	Gambaran Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	91
	4.	Gambaran Responden berdasarkan Jabatan	95
	5.	Gambaran Responden berdasarkan Pangkat/Golongan	97
	6.	Gambaran Responden berdasarkan Masa Kerja	101
C.	De	eskripsi Item	105
	1.	Lingkungan Kerja Fisik	
	2.		
	3.	J	
D.	Pe	ngujian Hipotesis	113
	1.	Hipotesis I	113
	2.	1	113
	3.	Hipotesis III	114
E.	Pe	mbahasan	114
BAB V	PE	ENUTUP	121
A.	Kes	simpulan	121
B.	Sar	an	122
DAFT	AR	PUSTAKA	124

DAFTAR TABEL

Halaman	
Tabel 3.1 Populasi Dan Sampel Berdasarkan Golongan41	
Tabel 3.2 Variabel, Indikator Dan Item46	
Tabel 3.3 Konsep, Variabel, Indikator Dan Item48	
Tabel 3.4 Uji Validitas	
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	
57	
Tabel 3.6 Hasil Analisis Statistik	
Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 3.8 Hasil Uji Heterokedastisitas	
Tabel 3.9 Hasil Uji Multikoliniearitas	
Tabel 3.10 Hasil Uji Autokorelasi	
Tabel 4.1 Deskripsi Lingkungan Kerja Fisik	
Tabel 4.2 Deskripsi Lingkungan Kerja Non Fisik	
Tabel 4.3 Deskripsi Kepuasan Kerja Pegawai	
Tabel 4.8 Uji Hipotesis I	
Tabel 4.9 Uji Hipotesis II	
Tabel 4.10 Uji Hipotesis III	

DAFTAR GAMBAR

Halaman
Gambar 1.1 Tujuan MSDM
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPKAD
Gambar 4.2 grafik lingkungan kerja fisik menurut usia
Gambar 4.3 grafik lingkungan kerja non fisik menurut usia
Gambar 4.4 grafik kepuasan kerja pegawai menurut usia
Gambar 4.5 grafik lingkungan kerja fisik menurut jenis kelamin
Gambar 4.6 grafik lingkungan kerja non fisik menurut jenis kelamin89
Gambar 4.7 grafik kepuasan kerja pegawai menurut jenis kelamin90
Gambar 4.8 grafik lingkungan kerja fisik menurut tingkat pendidikan91
Gambar 4.9 grafik lingkungan kerja non fisik menurut tingkat pendidikan93
Gambar 4.10 grafik kepuasan kerja pegawai menurut tingkat pendidikan94
Gambar 4.11 grafik lingkungan kerja fisik menurut jabatan95
Gambar 4.12 grafik lingkungan kerja non fisik menurut jabatan96
Gambar 4.13 grafik kepuasan kerja pegawai menurut jabatan97
Gambar 4.14 grafik lingkungan kerja fisik menurut pangkat/golongan98
Gambar 4.15 grafik lingkungan kerja non fisik menurut pangkat/golongan99
Gambar 4.16 grafik kepuasan kerja pegawai menurut pangkat/golongan100
Gambar 4.17 grafik lingkungan kerja fisik menurut masa kerja101
Gambar 4.18 grafik lingkungan kerja non fisik menurut masa kerja103
Gambar 4.19 grafik kepuasan kerja pegawai menurut masa kerja104

63

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Lokasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang terletak di jalan KH. Agus Salim No.7 Kota Malang.

- a. Visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang
 - Visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang
 a. Terwujudnya tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.
 - 2) Misi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang a.Memperkuat eksistensi dan performance Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah sebagai lembaga berkualitas dalam melaksanakan tugas pengelolaan keuangan daerah.
 - b.Mewujudkan pengelolaan keuangan daerah yang efektif, efisien dan akuntabel.
 - c.Mewujudkan pengelolaan barang milik daerah yang akuntabel.

Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang

BUPATI MALANG,

ttd.

H. RENDRA KRESNA

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KEPALA BADAN SEKRETARIAT KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL SUB BAGIAN SUB BAGIAN SUB BAGIAN PERENCANAAN. UMUM DAN KEUANGAN DAN EVALUASI DAN KEPEGAWAIAN ASET PELAPORAN J..... BIDANG AKUNTANSI BIDANG BIDANG BIDANG ANGGARAN PERBENDAHARAAN ASET SUB BIDANG SUB BIDANG SUB BIDANG PENERIMAAN DAN PERENCANAAN KEBUTUHAN AKUNTANSI PENERIMAAN PENYUBUKAN ANGGARAN DAN PEMELIHARAAN BARANG PENGELUARAN SUB BIDANG SUB BIDANG SUB BIDANG SUB BIDANG PENILAIAN DAN BELANJA PEGAWAI AKUNTANSI BELANJA DAN PENGENDALIAN ANGGARAN PENATAURAHAAN PEMBIAYAAN SUB BIDANG SUB BIDANG PEMANEAATAN DAN ANALISIS DAN EVALUASI PENYERTAAN MODAL PELAPORAN KEUANGAN ANGGARAN PENGHAPUBAN

(Sumber: www.bpkad.malangkab.go.id)

 Tugas pokok dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

Berikut ini adalah tugas pokok dan fungsi dari setiap bagian struktur organisasi BPKAD Kabupaten Malang :

- a. Kepala Badan
- 1. Kepala Badan mempunyai tugas:

Garis Komando

---- : Garis Koordinasi

a) Memimpin, mengawasi, mengendalikan, membina dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas penyusunan anggaran, penatausahaan aset Daerah, verifikasi dan pembukuan anggaran Daerah serta investasi;

- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 2) Kepala Badan sebagaimana dimaksud diatas bertindak selaku Pejabat Pengelola Keuangan Daerah dengan tugas:
 - a) Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengelolaan keuangan Daerah;

Menyusun Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD;

- b) Melaksanakan fungsi BUD;
- c) Menyusun laporan keuangan Daerah dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD; dan
- d) Melaksanakan tugas lainnya berdasarkan kuasa yang dilimpahkan oleh Bupati.

- 3) Fungsi Kepala Badan:
 - a) Menyusun kebijakan dan pedoman pelaksanaan APBD;
 - b) Mengesahkan DPA-Perangkat Daerah/DPPA-Perangkat Daerah;
 - c) Melakukan pengendalian pelaksanaan APBD;
 - d) Memberikan petunjuk teknis pelaksanaan sistem penerimaan dan pengeluaran Kas Umum Daerah;
 - e) Menetapkan Surat Penyediaan Dana;
 - f) Menyiapkan pelaksanaan pinjaman dan pemberian pinjaman atas nama Pemerintah Daerah;

- g) Melaksanakan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan Daerah;
- h) Menyajikan informasi keuangan Daerah; dan
- i) Melaksanakan kebijakan dan pedoman pengelolaan serta penghapusan Barang Milik Daerah.

- b. Sekretariat
- 1) Sekretariat mempunyai tugas:
 - a) Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan aset serta koordinasi perencanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program Badan; dan
 - Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi:
 - a) Perencanaan kegiatan kesekretariatan;
 - b) Pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, kesejahteraan dan pendidikan pelatihan pegawai;
 - Pengelolaan urusan rumah tangga, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
 - d) Penyelenggaraan kegiatan tata usaha persuratan dan penggandaan, kearsipan dan perpustakaan;

- e) Penyelenggaraan pengelolaan administrasi keuangan dan aset daerah;
- f) Pengelolaan administrasi perlengkapan dan pemeliharaan, kebersihan dan keamanan kantor; dan
- g) Pengoordinasian perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan program badan.

- 3) Sekretariat terdiri dari 3 sub bagian yaitu:
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas:
 - Menghimpun, mengolah data, menyusun program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - Menyelenggarakan, melaksanakan dan mengelola administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pendidikan serta pelatihan pegawai;
 - 3) Melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, dan keprotokolan;
 - 4) Menyelenggarakan administrasi perkantoran;
 - 5) Melaksanakan kebersihan dan keamanan kantor; dan
 - 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - b) Sub Bagian Keuangan dan Aset yang bertugas:
 - Menghimpun, mengolah data dan menyusun program kerja Sub Bagian Keuangan dan Aset;

- 2) Melaksanakan administrasi keuangan dan pengelolaan aset yang meliputi penatausahaan, akuntansi, pertanggungjawaban dan verifikasi serta penyusunan perhitungan anggaran;
- 3) Menyelenggarakan penyusunan laporan dan pertanggung jawaban penyelenggaraan anggaran Badan;
- 4) Melaksanakan evaluasi keuangan terhadap hasil pelaksanaan program dan rencana strategis Badan;
- 5) Melaksanakan tata usaha barang, perawatan dan penyimpanan peralatan kantor serta pendataan inventaris kantor;
- 6) Menyusun rencana kebutuhan barang, peralatan dan pendistribusian; dan
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

- c) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan yang bertugas :
 - 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
 - 2) Menyiapkan bahan penyusunan rencana strategis Badan;
 - 3) Menyiapkan rumusan kebijakan program kerja dan rencana kerja kegiatan Badan;
 - 4) Melaksanakan koordinasi, sinkronisasi penyusunan rencana kerja kegiatan tahunan;

- 5) Melaksanakan koordinasi dalam rangka penyusunan bahan monitoring,evaluasi dan laporan kegiatan sebagai sarana pertimbangan kepada pimpinan;
- 6) Mengkompilasikan dan penyusunan laporan hasil laporan perencanaan dan laporan akuntabilitas kinerja Badan;
- 7) Melakukan penyusunan laporan tahunan dan laporan lainnya; dan
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

- c. Bidang Anggaran
- 1) Bidang Anggaran mempunyai tugas:
- a) Melaksanakan sebagian tugas Badan dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan penyusunan anggaran, analisis dan evaluasi anggaran dan pengendalian anggaran; dan
- b) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 2) Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Anggaran mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan dokumen Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan
 APBD beserta lampirannya;
- b. Pencatatan register DPA-Perangkat Daerah/DPPA-Perangkat Daerah;

- c. Penyiapan bahan dan sosialisasi petunjuk teknis penyusunan Rancangan
 APBD dan Rancangan Perubahan APBD serta ketentuan pengelolaan
 keuangan Daerah;
- d. Penyiapan anggaran kas SKPKD dan Perangkat Daerah;
- e. Fasilitasi penerapan sistem informasi keuangan desa, penatausahaan desa dan laporan realisasi dana desa;
- f. Pengoordinasian pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan desa;
- g. Penyiapan bahan petunjuk teknis pelaksanaan belanja hibah dan bantuan sosial;
- h. Verifikasi ajuan belanja hibah dan bantuan sosial;
- Penyiapan bahan penyusunan nota keuangan Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD;
- j. Penyiapan bahan telaahan atau pertimbangan terkait pengelolaan keuangan Daerah dalam penyusunan APBD;
- k. Penyiapan bahan koordinasi pembahasan dan memverifikasi RKA/DPA
 sebagai bahan penyusunan Rancangan APBD dan Rancangan
 Perubahan APBD; dan
- Penyiapan bahan analisa pengelolaan keuangan Daerah dan/atau desa.
 (Sumber: www.bpkad.malangkab.go.id)
- 3) Bidang anggaran terdiri dari 3 sub bidang yaitu :
- a. Sub Bidang Penyusunan Anggaran
- Menyiapkan dokumen Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD beserta lampirannya;

- 2) Melakukan pencatatan register DPA-Perangkat Daerah/DPPA-Perangkat Daerah;
- 3) Menyiapkan bahan dan mensosialisasikan petunjuk teknis penyusunan Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD serta ketentuan pengelolaan keuangan Daerah;
- 4) Menyiapkan anggaran kas SKPKD dan Perangkat Daerah; dan
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Anggaran sesuai dengan bidang tugasnya.

(Sumber: www.bpkad.malangkab.go.id)

- b) Sub Bidang Pengendalian Anggaran bertugas:
 - Memfasilitasi penerapan sistem informasi keuangan desa, penatausahaan desa dan laporan realisasi dana desa;
 - 2) Melakukan koordinasi pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan desa;
 - Menyiapkan bahan petunjuk teknis pelaksanaan belanja hibah dan bantuan sosial;
 - 4) Verifikasi ajuan belanja hibah dan bantuan sosial; dan
 - 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang anggaran sesuai dengan bidang tugasnya.

- c) Sub Bidang Analisis dan Evaluasi yang bertugas :
 - Menyiapkan bahan penyusunan Nota Keuangan Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD;

- 2) Menyiapkan bahan telaahan atau pertimbangan terkait pengelolaan keuangan Daerah dalam penyusunan APBD;
- 3) Menyiapkan bahan koordinasi pembahasan dan memverifikasi RKA/DPA sebagai bahan penyusunan Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD;
- 4) Menyiapkan bahan analisa pengeloaan keuangan Daerah dan/atau desa; dan
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Anggaran sesuai dengan bidang tugasnya.

- d. Bidang Perbendaharaan
- 1) Bidang perbendaharaan mempunyai tugas:
 - a) Melaksanakan sebagian tugas Badan dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran, pembelanjaan pegawai dan penyertaan modal, pinjaman dan piutang; dan
 - b) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 2) Fungsi dari Bidang Perbendaharan:
 - a) Penguji bukti transaksi penerimaan dan pengeluaran, tanda bukti penerimaan pembayaran, nota kredit bank dan nota debet, bukti transaksi penerimaan kas lainnya serta berkas penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan dan dana-dana transfer;

- b) Verifikasi berkas pengajuan permintaan pembayaran atas spp dan spm atas keputusan otoritas;
- c) Penyiapan sp2d atas pengajuan pembayaran kegiatan perangkat daerah;
- d) Pelaksanaan rekonsiliasi posisi kas antara bank dengan bidang akuntansi dan pelaporan serta bidang perbendaharaan terhadap kas umum daerah secara periodik;
- e) Pemberian pertimbangan keuangan dalam rangka penyusunan anggaran serta pengujian atas tagihan dan pembayaran utang piutang;
- f) Penyiapan kemampuan keuangan daerah dan menyajikan data-data informasi keuangan serta bukti-bukti kepemilikan kekayaan (saham dan deposito) dapat ditunjuk sebagai kuasa bud yang ditetapkan dengan keputusan bupati;
- g) Penyiapan dan pertimbangan penyelesaian masalah perbendaharaan serta tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi; dan
- h) Penyiapan kerjasama dengan bank dan pembukaan rekening kas bagi perangkat daerah dalam pelaksanaan anggaran.

- 3) Bidang Perbendaraan terdiri dari 3 sub bidang, yaitu:
 - a) Sub Bidang Penerimaan dan Pengeluaran bertugas :
 - Menyimpan dan menghimpun bukti transaksi penerimaan dan pengeluaran, surat tanda setoran, nota kredit bank dan nota debet,

- bukti transaksi penerimaan kas lainnya serta berkas penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan dan dana-dana transfer;
- 2) Melakukan pencatatan penerimaan dan pengeluaran dalam buku kas umum baik secara manual maupun aplikasi komputer;
- Mencatat dan menghimpun ajuan spp dan spm untuk diproses menjadi sp2d;
- 4) Memperhitungkan potongan-potongan dan kewajiban atas pembayaran pajak berupa pajak pertambahan nilai dan pajak penghasilan bagi setiap pengajuan perangkat daerah;
- 5) Membuat laporan posisi kas atas dasar hasil rekonsiliasi dengan bank dan pencatatan bidang perbendaharaan;
- 6) Menerbitkan sp2d dan menyampaikan kepada pihak ketiga/ rekanan/bendahara perangkat daerah; dan
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang perbendaharaan sesuai dengan bidang tugasnya.

- b) Sub Bidang Belanja Pegawai yang mempunyai tugas:
 - 1) Melakukan pengelolaan belanja pegawai;
 - Menyediakan data alokasi kebutuhan gaji aparatur sipil negara dan menghimpun laporan pelaksanaannya;
 - Melakukan pemeriksaan dan meneliti surat permintaan pembayaran gaji, pensiun serta tunjangan lainnya;
 - 4) Menyiapkan bahan pembinaan pengelolaan belanja pegawai;

- 5) Menerbitkan surat keputusan pemberhentian pembayaran, gaji untuk pensiun, meninggal dunia serta mutasi;
- 6) Mengkoordinasikan dan mengajukan kekurangan gaji, kenaikan tingkat, pangkat, berkala, uang duka wafat serta usulan gaji yang diajukan oleh masing-masing unit kerja;
- 7) Menyediakan cetak data gaji perangkat daerah; dan
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang perbendaharaan sesuai dengan bidang tugasnya.

- c) Sub Bidang Penyertaan Modal yang bertugas:
 - 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan pengelolaan penatausahaan investasi daerah;
 - 2) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan pengelolaan utang dan piutang daerah;
 - 3) Menyiapkan rasio kebutuhan pinjaman dan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;
 - 4) Menyusun dan menyiapkan laporan investasi daerah;
 - 5) Melaksanakan pengelolaan dan pengawasan investasi dalam bentuk saham dan deposo;
 - 6) Melaksanakan pengawasan pengelolaan investasi;
 - 7) Melakukan evaluasi badan usaha milik daerah dan blud serta lembaga keuangan daerah atas kewajiban setor pendapatan asli daerah ke pemerintah daerah

- 8) Melaksanakan verifikasi atas laporan keuangan berupa neraca dan rugi laba badan usaha milik daerah, blud dan lembaga keuangan daerah; dan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang perbendaharaan sesuai dengan bidang tugasnya.

- e. Bidang Akuntansi
- 1) Bidang Akuntansi mempunyai tugas:
 - a) Melaksanakan sebagian tugas Badan dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan penyusunan belanja dan pembiayaan serta pelaporan keuangan; dan
 - Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 2) Fungsi Bidang Akuntansi:
 - a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan akuntansi pendapatan;
 - b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan akuntansi belanja dan pembiayaan;
 - c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan pelaporan keuangan; dan
 - d) Penyusunan dan penyiapan proses pertanggungjawaban apbd, penyusunan aliran kas, laporan keuangan dan neraca daerah.
- 3) Bidang Akuntansi terdiri dari 3 sub bidang, yaitu :

- a) Sub Bidang Akuntansi Penerimaan yang bertugas :
- Menerima dan menghimpun berkas/dokumen/bukti transaksi penerimaan, tanda bukti pembayaran, nota kredit bank, bukti transaksi penerimaan kas lainnya dan melakukan penelitian, klasifikasi dan evaluasi terhadap realisasi pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan lain-lain yang sah dan pendapatan BLUD;
- 2) Menerima dan menghimpun berkas/dokumen/bukti transaksi penerimaan, tanda bukti pembayaran, nota kredit bank, bukti transaksi penerimaan kas lainnya serta melakukan penelitian dan evaluasi terhadap Pajak Bumi dan Bangunan serta dana-dana transfer;
- 3) Menyiapkan bahan rekonsiliasi data penerimaan dengan Perangkat Daerah terkait pelaksanaan sistem dan prosedur penatausahaan bendahara penerima Perangkat Daerah;
- 4) Menyiapkan format buku jurnal penerimaan kas dan format buku besar serta buku besar pembantu sebagai bahan penyusun laporan keuangan secara periodik atas penerimaan kas;
- 5) Menyiapkan ikhtisar kebijakan akuntansi yang diberlakukan pada setiap tahun anggaran berupa catatan atas laporan keuangan tahun anggaran berkenaan;
- 6) Mengumpulkan dan menyiapkan bahan pembinaan pelaksanaan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah;

- 7) Menyiapkan bahan penyusunan laporan realisasi penerimaan berupa pelaporan bulanan, tribulan, semesteran dan tahunan; dan
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Akuntansi Pelaporan sesuai dengan bidang tugasnya.

- b) Sub Bagian Akuntansi Belanja dan Pembiayaan yang mempunyai tugas:
 - 1) Menerima dan menghimpun berkas/dokumen/bukti transaksi penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan, nota debit bank;
 - 2) Menyiapkan bahan pencatatan dan penggolongan transaksi pengeluaran kewajiban pemerintah daerah;
 - Melaksanakan penghitungan kemampuan penyertaan modal kepada pihak ketiga serta kebutuhan dana cadangan;
 - 4) Menyiapkan format buku jurnal penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan serta format buku besar dan buku besar pembantu sebagai bahan penyusun laporan keuangan secara periodik atas pembiayaan
 - Menyiapkan bahan rekonsiliasi data anggaran dan realisasi belanja dengan perangkat daerah terkait; dan
 - 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang akuntansi pelaporan sesuai dengan bidang tugasnya.
- c) Sub Bidang Pelaporan Keuangan yang mempunyai tugas :

- Menyiapkan bahan penyusunan realisasi kas Bendahara Penerima dan Pengeluaran dalam menyusun laporan realisasi APBD bulanan, tribulan, semester dan akhir tahun;
- Menyiapkan bahan penyusunan dalam rangka pelaporan keuangan BLUD;
- 3) Menyiapkan dan mengumpulkan berkas/dokumen dalam rangka melakukan evaluasi pelaksanaan pengelolaan pendapatan, belanja dan pembiayaan serta perkembangan asset daerah;
- 4) Melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan pertanggungjawaban APBD dalam bentuk neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan yang dilakukan melalui aplikasi komputer;
- 5) Melaksanakan dan menyiapkan bahan sistem dan Prosedur Akuntansi pengeluaran kas uang persediaan/ganti uang persediaan/tambahan uang persediaan;
- 6) Menyiapkan bahan informasi keuangan daerah;
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Akuntansi Pelaporan sesuai dengan bidang tugasnya.

(Sumber: www.bpkad.malangkab.go.id)

f. Bidang Aset

- 1) Bidang Aset mempunyai tugas:
- a) Melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam penyusunan rencana kebutuhan, penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan,

- penghapusan, inventarisasi, pencatatan, pengamanan dan pemeliharaan serta penyusunan laporan Barang Milik Daerah; dan
- b) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 2) Bidang Aset mempunyai fungsi:
- a) Pembantuan dalam penelitian dan pemberian pertimbangan persetujuan dalam penyusunan rencana kebutuhan Barang Milik Daerah;
- b) Pembantuan dalam penelitian dan pemberian pertimbangan persetujuan dalam penyusunan rencana kebutuhan pemeliharaan/perawatan Barang Milik Daerah;
- Pembantuan dalam penelitian dan pemberian pertimbangan kepada pengelola barang atas pengajuan usul pemanfaatan dan pemindahtanganan Barang Milik Daerah yang memerlukan persetujuan Bupati;
- d) Pembantuan dalam pemberian pertimbangan kepada Pengelola

 Barang untuk mengatur pelaksanaan penggunaan, pemanfaatan,
 pemusnahan, dan penghapusan Barang Milik Daerah;
- e) Pembantuan dalam pemberian pertimbangan kepada pengelola barang atas pelaksanaan pemindahtanganan Barang Milik Daerah yang telah disetujui oleh Bupati dan DPRD;
- f) Pembantuan kepada pengelola barang dalam pengoordinasian inventarisasi Barang Milik Daerah;

- g) Penyimpanan dokumen asli kepemilikan Barang Milik Daerah berupa tanah, bangunan dan kendaraan dinas;
- h) Penyimpanan salinan dokumen laporan barang pengguna/kuasa pengguna barang;
- i) Pelaksanaan pencatatan Barang Milik Daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang telah diserahkan dari pengguna barang yang tidak digunakan untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan sedang tidak dimanfaatkan pihak lain kepada Bupati melalui pengelola barang, serta Barang Milik Daerah yang berada pada pengelola barang;
- j) Pengamanan dan pemeliharaan Barang Milik Daerah;
- k) Pelaksanaan pembantuan dalam pengawasan dan pengendalian atas pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
- 1) Penyusunan laporan Barang Milik Daerah.
- 3) Bidang Aset terdiri dari 3 sub bidang, yaitu :
 - a) Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan dan Pemeliharaan Barang yang mempunyai tugas:
 - 1) Menyusun standar harga Barang Milik Daerah;
 - 2) Meneliti dan menyiapkan bahan pertimbangan persetujuan dalam penyusunan rencana kebutuhan Barang Milik Daerah;
 - 3) Meneliti dan menyiapkan bahan pertimbangan persetujuan dalam penyusunan rencana kebutuhan pemeliharaan/perawatan Barang Milik Daerah;

- 4) Meneliti dokumen usulan penggunaan dari pengguna barang sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan status penggunaan; dan
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Aset sesuai dengan bidang tugasnya.

- b) Sub Bidang Penilaian dan Penatausahaan yang mempunyai tugas :
 - Menyiapkan bahan pencatatan Barang Milik Daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang telah diserahkan dari pengguna barang yang tidak digunakan untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan sedang tidak dimanfaatkan pihak lain kepada Bupati melalui pengelola barang;
 - 2) Mengoordinasikan penilaian Barang Milik Daerah;
 - 3) Mengoordinasikan inventarisasi Barang Milik Daerah;
 - 4) Melakukan rekonsiliasi dalam rangka penyusunan laporan Barang Milik Daerah;
 - 5) Merekapitulasi dan menghimpun laporan barang pengguna semesteran dan tahunan serta laporan barang pengelola sebagai bahan penyusunan laporan Barang Milik Daerah; dan
 - 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Aset sesuai dengan bidang tugasnya.
- c) Sub Bidang Pemanfaatan dan Penghapusan yang bertugas :
 - Menyiapkan dokumen pengajuan usulan pemanfaatan dan pemindahtanganan Barang Milik Daerah berupa tanah dan/atau

bangunan yang telah diserahkan dari Pengguna Barang yang tidak digunakan untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan sedang tidak dimanfaatkan pihak lain kepada Bupati melalui pengelola barang;

- Meneliti dokumen usulan pemanfaatan dari pengguna barang sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan pemanfaatan Barang Milik Daerah;
- Meneliti dokumen usulan pemusnahan dari pengguna barang sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan pemusnahan Barang Milik Daerah;
- 4) Meneliti dokumen usulan pemindahtanganan dari pengguna barang sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan pemindahtanganan Barang Milik Daerah;
- 5) Meneliti dokumen pemusnahan/pemindahtanganan dari pengguna barang, sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan penghapusan Barang Milik Daerah; dan
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Aset sesuai dengan bidang tugasnya.

(Sumber: www.bpkad.malangkab.go.id)

g. UPT

UPT dibentuk berdasarkan kebutuhan untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang dengan

wilayah kerja tertentu. Pembentukan, susunan organisasi dan tata kerja UPT diatur dengan Peraturan Bupati

(Sumber: www.bpkad.malangkab.go.id)

h. Kelompok Jabaran Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

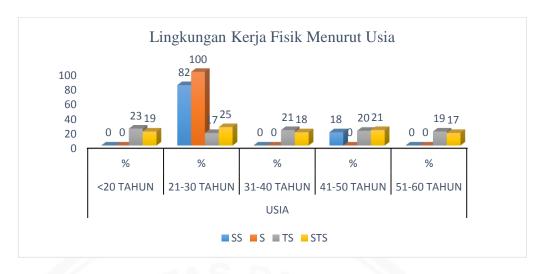
(Sumber: www.bpkad.malangkab.go.id)

B. Deskripsi Responden

- a. Gambaran Umum Responden
 - 1) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Usia
 - a) Lingkungan Kerja
 - 1. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan usia. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja berdasarkan usia diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.2 Grafik Lingkungan Kerja Fisik Menurut Usia



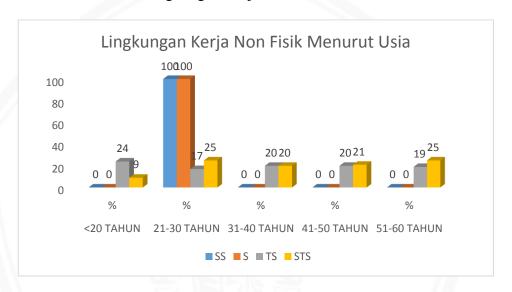
(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada gambar grafik diatas menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik menurut usia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang, responden pada usia <20 tahun dengan presentase 23% menyatakan tidak setuju, 19% menyatakan sangat tidak setuju. Responden pada usia 21-30 tahun dengan presentase 82% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 17% menyatakan tidak setuju, dan 25% menyatakan sangat tidak setuju. Responden pada usia 31-40 tahun dengan presentase 21% menyatakan tidak setuju, 18% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara responden pada usia 41-50 tahun dengan presentase 18% menyatakan sangat setuju, 20% menyatakan tidak setuju,dan 21% menyatakan sangat tidak setuju. Dan responden pada usia 51-60 tahun dengan presentase 19% menyakan tidak setuju, 17% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan usia. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja non fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan usia diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.3 Grafik Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Usia



(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, responden pada Usia <20 tahun dengan presentase 24% menyatakan tidak setuju. pada Usia 21-30 tahun dengan presentase 100% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 17% menyatakan tidak setuju, dan 25% menyatakan sangat tidak setuju. Responden pada Usia 31-40 tahun dengan presentase 20% menyatakan tidak setuju, 20% menyatakan sangat tidak setuju. Pada responden Usia 41-50 tahun dengan presentase 20% menyatakan tidak setuju, 21 menyatakan sangat tidak

BRAWIJAY

setuju. Sementara pada responden Usia 51-60 tahun dengan presentase 19% menyatakan tidak setuju, 25% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan usia. Jawaban responden ini merupakan jumlah ratarata setiap item kepuasan kerja pegawai dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan usia diuraikan sebagai berikut:

Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Usia

25
20
15
10
5
0
%
%
%

<20 TAHUN 21-30 TAHUN 31-40 TAHUN 41-50 TAHUN 51-60 TAHUN
USIA

SP P TP STP

Gambar 4.4 Grafik Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Usia

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, responden pada Usia <20 tahun dengan presentase 15% menyatakan sangat puas, 23% menyatakan puas. Responden Usia 21-30 tahun dengan presentase 22% menyatakan sangat puas, 19% menyatakan puas. Pada responden Usia 31-40 tahun dengan presentase 20%

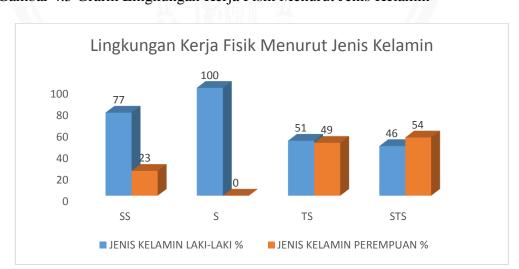
menyatakan sangat puas, 20% menyatakan puas. Pada responden Usia 41-50 tahun menyatakan 20% menyatakan sangat puas, 20% menyatakan puas. Sementara responden Usia 51-60 tahun dengan presentase 23% menyatakan sangat puas, 28% menyatakan puas.

2) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

a) Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan jenis kelamin. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan jenis kelamin diuraikan sebagai berikut:



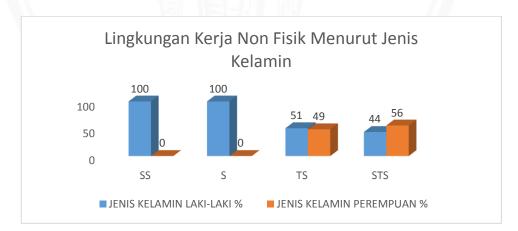
Gambar 4.5 Grafik Lingkungan Kerja Fisik Menurut Jenis Kelamin

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik, responden jenis kelamin Laki-laki dengan presentase 77% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 51% menyatakan tidak setuju, dan 46% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara pada responden jenis kelamin Perempuan dengan presentase 23% sangat setuju, 49% menyatakan tidak setuju, dan 54% menyatakan sangat tidak setuju.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan jenis kelamin. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan jenis kelamin diuraikan sebagai berikut:



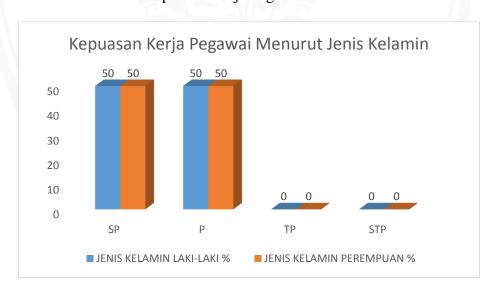
Gambar 4.6 Grafik Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Jenis Kelamin

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, responden pada jenis kelamin Laki-laki dengan presentase 100% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 51% menyatakan tidak setuju, dan 44% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara pada responden jenis kelamin Perempuan dengan presentase 49% menyatakan tidak setuju, 56% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan jenis kelamin. Jawaban responden ini merupakan jumlah ratarata setiap item kepuasan kerja pegawai dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan jenis kelamin diuraikan sebagai berikut:



Gambar 4.7 Grafik Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Jenis Kelamin

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, responden pada Jenis Kelamin Laki-laki dengan presentase 50% menyatakan sangat puas, 50% menyatakan puas.

BRAWIJAY

Sementara pada responden Jenis Kelamin Perempuan dengan presentase 50% sangat puas, 50% menyatakan puas.

3) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

a) Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan tingkat pendidikan. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan tingkat pendidikan diuraikan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Tingkat Pendidikan 101000 100 80 60 30 40 20 0000 0000 0 % % % % % SD SMP D3/D4 S1 S2 DAN S3 **SMA** D1/D2 TINGKAT PENDIDIKAN ■SS ■S ■TS ■STS

Gambar 4.8 Grafik Lingkungan Kerja Fisik Menurut Tingkat Pendidikan

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik, responden tingkat pendidikan SMP dengan presentase 17% menyatakan tidak setuju, 30% menyatakan sangat

tidak setuju. Pada responden tingkat pendidikan SMA dengan presentase 100% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 18% menyatakan tidak setuju, dan 24% menyatakan sangat tidak setuju. Responden pada tingkat pendidikan D3/D4 dengan presentase 22% menyatakan tidak setuju, 13% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara responden pada tingkat pendidikan S1 dengan presentase 20% menyatakan tidak setuju, 21% menyatakan sangat tidak setuju. dan pada responden tingkat pendidikan S2 dengan presentase 23% menyatakan tidak setuju, 12% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan tingkat pendidikan . Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja non fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan tingkat pendidikan diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.9 Grafik Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Tiingkat Pendidikan (Sumber: data primer diolah, 2018)

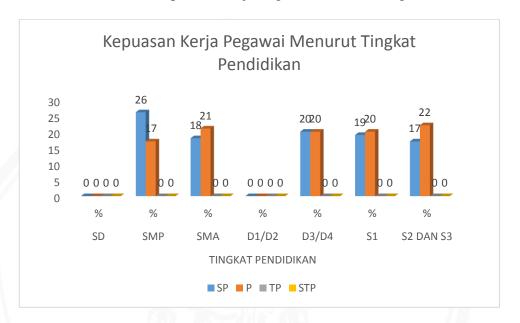
Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, responden tingkat pendidikan SMP dengan presentase 16% menyatakan tidak setuju, 32% menyatakan sangat tidak setuju. Pada responden tingkat pendidikan SMA dengan presentase 100% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 19% menyatakan tidak setuju, dan 18% menyatakan sangat tidak setuju. Responden pada tingkat pendidikan D3/D4 dengan presentase 22% menyatakan tidak setuju, 16% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara responden pada tingkat pendidikan S1 dengan presentase 21% menyatakan tidak setuju, 19% menyatakan sangat tidak setuju. dan pada responden tingkat pendidikan S2 dan S3 dengan presentase 22% menyatakan tidak setuju, 15% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Jawaban responden ini merupakan jumlah

rata-rata setiap item kepuasan kerja pegawai dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan tingkat pendidikan diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.10 Grafik Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan



(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, responden pada Tingkat Pendidikan SMP dengan presentase 26% menyatakan sangat puas, 17% menyatakan puas. Pada responden Tingkat Pendidikan SMA dengan presentase 18% sangat puas, 21% menyatakan puas. Sementara pada Tingkat Pendidikan D3/D4 dengan presentase 20% sangat puas, 20% menyatakan puas. Pada responden Tingkat Pendidikan S1 dengan presentase 19% ssangat puas, 20% menyatakan puas. Dan pada responden Tingkat Pendidikan S2 dan S3 dengan presentase 17% sangat puas, 22% menyatakan puas.

BRAWIJAY

4) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan

a) Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan jabatan. Jawaban responden ini merupakan jumlah ratarata setiap item lingkungan kerja fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan jabatan diuraikan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Jabatan

100
80
60
40
20
0
SS
S
TS
STS

JABATAN STAFF PNS %

JABATAN TENAGA KONTRAK %

Gambar 4.11 Grafik Lingkungan Kerja Fisik Menurut Jabatan

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, responden pada jabatan Staff PNS dengan responden 10% menyatakan sangat setuju, 8% menyatakan setuju, 52% menyatakan tidak setuju, dan 46% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara responden pada jabatan Tenaga Kontrak dengan presentase 90%

BRAWIJAY

menyatakan sangat setuju, 92% menyatakan setuju, 48% menyatakan tidak setuju, dan 54% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan jabatan. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja non fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan jabatan diuraikan sebagai berikut:



Gambar 4.12 Grafik Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Jabatan

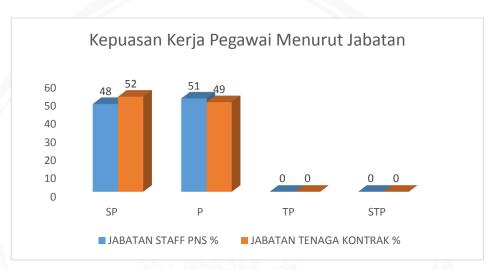
(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, responden pada jabatan Staff PNS dengan presentase 51% menyatakan tidak setuju, 48% menyatakan sangat tidak setuju. sementara pada responden jabatan Tenaga Kontrak dengan presentase 49% menyatakan tidak setuju, dan 52% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan jabatan. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item kepuasan kerja pegawai dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan jabatan diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.13 Grafik Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Jabatan



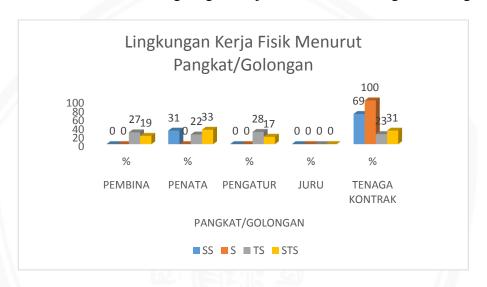
(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, responden pada Jabatan Staff PNS dengan presentase 48% menyatakan sangat puas, 51% menyatakan puas. Sementara pada responden Jabatan Tenaga Kontrak dengan presentase 52% sangat puas, 49% menyatakan puas.

- 5) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan
 - a) Lingkungan Kerja
 - 1. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan pangkat/golongan. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan jabatan diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.14 Grafik Lingkungan Kerja Fisik Menurut Pangkat/Golongan



(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, responden pada golongan Pembina dengan presentase 27% menyatakan tidak setuju, 19% menyatakan sangat tidak setuju. Pada responden Penata dengan presentase 31% menyatakan sangat setuju, 22% menyatakan tidak setuju, dan 33% menyatakan sangat tidak setuju. Pada responden Pengatur dengan presentase 28% menyatakan tidak setuju, 17% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara responden pada golongan Tenaga Kontrak dengan presentase 69% menyatakan sangat setuju,

BRAWIJAYA

100% menyatakan setuju, 23% menyatakan tidak setuju, dan 31% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan pangkat/golongan. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja non fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan jabatan diuraikan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Pangkat/Golongan 10000 100 80 60 40 27 ₄27 22 20 0 0 0 0 0 % % PEMBINA PENATA JURU PENGATUR **TENAGA** ■SS ■S ■TS ■STS

Gambar 4.15 Grafik Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Pangkat/Golongan

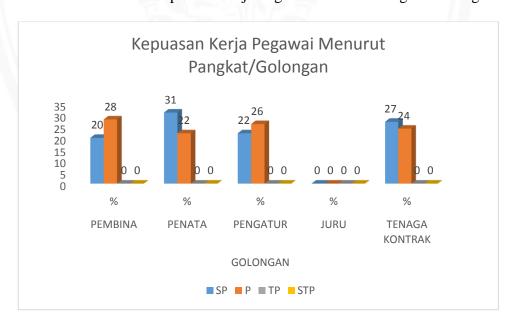
(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, responden pada golongan Pembina dengan presentase 27% menyatakan tidak setuju, 18% menyatakan sangat tidak setuju. Pada responden Penata dengan presentase 22% menyatakan tidak setuju, 35% menyatakan sangat tidak setuju. Pada

responden Pengatur dengan presentase 27% menyatakan tidak setuju, 20% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara responden pada golongan Tenaga Kontrak dengan presentase 100% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 24% menyatakan tidak setuju, dan 27% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan pangkat/golongan. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item kepuasan kerja pegawai dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan pangkat/golongan diuraikan sebagai berikut:



Gambar 4.16 Grafik Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Pangkat/Golongan

(Sumber: data primer diolah, 2018)

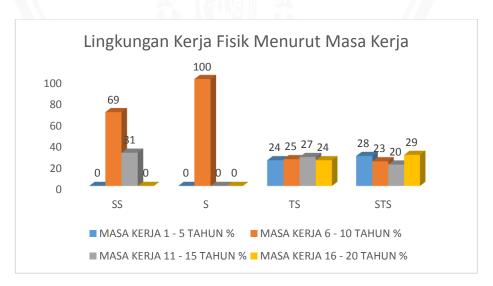
Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, responden pada Golongan Pembina dengan presentase 20% menyatakan sangat puas, 28% menyatakan puas. Sementara pada responden Golongan Penata dengan presentase 31% sangat puas, 22% menyatakan puas. Pada responden Golongan Pengatur dengan presentase 22% menyatakan sangat puas, 26% menyatakan puas. Dan pada responden Golongan Tenaga Kontrak dengan presentase 27% menyatakan sangat puas, 24% menyatakan puas.

6) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan masa kerja. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item lingkungan kerja fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik berdasarkan masa kerja diuraikan sebagai berikut:



Gambar 4.17 Grafik Lingkungan Kerja Fisik Menurut Masa Kerja

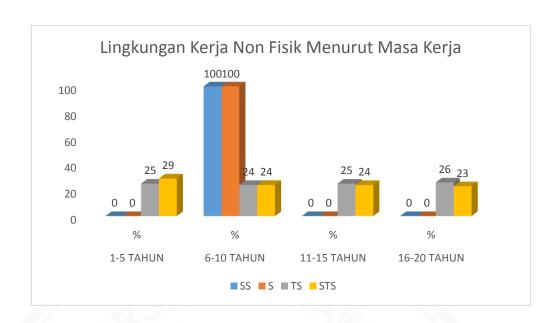
(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik, responden pada Masa Kerja 1-5 tahun dengan presentase 24% menyatakan tidak setuju, 28% menyatakan sangat tidak setuju. Pada responden Masa kerja 6-10 tahun dengan presentase 69% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 25% menyatakan tidak setuju, dan 23% menyatakan sangat tidak setuju. Responden pada Masa Kerja 11-15 tahun dengan presentase 31% menyatakan sangat setuju, 27% menyatakan tidak setuju, dan 20% menyatakan sangat tidak setuju. Sementara pada responden Masa Kerja 16-20 tahun dengan presentase 24% menyatakan tidak setuju, 29% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan masa kerja. Jawaban responden ini merupakan jumlah ratarata setiap item lingkungan kerja non fisik dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik berdasarkan masa kerja diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.18 Grafik Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Masa Kerja



(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, responden pada Masa Kerja 1-5 tahun dengan presentase 25% menyatakan tidak setuju, 29% menyatakan sangat tidak setuju. Pada responden Masa Kerja 6-10 tahun dengan presentase 100% menyatakan sangat setuju, 100% menyatakan setuju, 24% menyatakan tidak setuju, dan 24% menyatakan sangat tidak setuju. Responden pada Masa Kerja 11-15 tahun dengan presentase 25% menyatakan tidak setuju, 23% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini merupakan jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan masa kerja. Jawaban responden ini merupakan jumlah rata-rata setiap item kepuasan kerja pegawai dari jumlah responden sebanyak 109 orang. Jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan masa kerja diuraikan sebagai berikut:

Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Masa Kerja 31 35 26 26 26 30 23 23 22 25 20 15 10 0 0 0 0 0 0 SP ΤP STP ■ MASA KERJA 1-5 TAHUN % ■ MASA KERJA 6-10 TAHUN % ■ MASA KERJA 11-15 TAHUN % ■ MASA KERJA 16-20 TAHUN %

Gambar 4.19 Grafik Kepuasan Kerja Pegawai Menurut Masa Kerja

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik dibawah ini menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, responden pada Masa Kerja 1-5 tahun dengan presentase 31% menyatakan sangat puas, 22% menyatakan puas. Sementara pada responden Masa Kerja 6-10 tahun dengan presentase 23% sangat puas, 26% menyatakan puas. Pada responden Masa Kerja 11-15 tahun dengan presentase 21% menyatakan sangat puas, 26% menyatakan puas. Dan pada responden Masa Kerja 16-20 tahun dengan presentase 23% menyatakan sangat puas, 26% menyatakan puas.

C. Deskripsi Item

- a. Lingkungan Kerja
 - 1. Lingkungan Kerja Fisik

Tabel dibawah ini merupakan deskripsi item-item jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Lingkungan Kerja Fisik

Item (x1)	Mean	Standart Deviasi	Minimum	Maksimum
Penyediaan	1.88	402	1	4
penerangan dalam	1.00	402	1	T
ruang kerja sudah				
baik				
Penempatan	1.86	419	1	4
-	1.00	419	1	4
penerangan ditempat kerja				
ditempat kerja merata				
	1.72	0.460	1	3
Penyediaan	1.72	0.469	1	3
ventilasi udara	SR			
ditempat kerja	1.77	0.404	1	4
Suhu ruangan	1.77	0.484	1	4
terjaga	4 40	0.550		
Pemberian warna	1.69	0.572	1	4
dinding memberi		11		
kenyamanan				
Pemberian warna	1.64	0.586	1	4
dinding sesuai				
dekorasi ruang kerja		145		
Musik yang	1.74	0.460	1	3
diperdengarkan		1.7		
sesuai				
Volume music	1.65	0.498	1	3
sesuai standar		New York		
kenyamanan	BRIII	11.79		
Penggunaan	1.70	0.481	1	3
fasilitas kebersihan	7 5 11	4.6	///	
Pegawai selalu	1.76	0.489	1	4
menjaga kebersihan		<i>A</i> .		
Jaminan keamanan	1.82	0.455	1	4
pegawai sudah baik				
Jumlah personel	1.74	0.460	1	3
kemanan sudah				
memadai				
Total Lingkungan	20.98	2.893	16	43
kerja fisik				
110111	<u> </u>			

Berdasarkan tabel 4.1 Mengenai deskripsi lingkungan kerja menunjukkan sejumlah skor jawaban dari responden baik per item maupun total item secara

keseluruhan. Variabel X1 (lingkungan kerja fisik) terdiri dari 12 item. Item pertama dan item kedua yaitu penyediaan penerangan dalam ruang kerja sudah baik dan penempatan penerangan ditempat kerja merata mempunyai skor maksimal 4(sangat setuju) dan memiliki skor minimal 1(sangat tidak setuju), item ketiga yaitu penyediaan ventilasi udara ditempat kerja sudah baik memiliki skor maksimal 3(setuju) dan memiliki skor minimal 1(sangat tidak setuju), kemudian item empat sampai enam yaitu suhu ruangan, pemberian warna dinding sesuai kenyamanan, pemberian warna dinding sesuai dekorasi ruang kerja memiliki skor maksimal 4(sangat setuju) dan skor minimal 1(tidak setuju), item tujuh sampai Sembilan yaitu music yang diperdengarkan, volume music, dan penggunaan fasilitas kebersihan memiliki skor maksimal 3(setuju) dan skor minimal 1(sangat tidak setuju), sementara item sepuluh dan sebelas yaitu pegawai selalu menjaga kebersihan, dan jaminan keamanan pegawai memiliki skor maksimal 4(sangat setuju) dan skor minimal 1(sangat tidak setuju), dan item terakhir yaitu jumlah personel keamanan memiliki skor maksimal 3(setuju) dan memiliki skor minimal 1(tidak setuju). Selanjutnya item pertama memiliki *Mean* sebesar 1.88 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.402. Item kedua memiliki *mean* sebesar 1.86 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.419. Item ketiga memiliki mean sebesar 1.72 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.469. Item keempat memiliki *mean* sebesar 1.77 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.484. Item kelima memiliki mean sebesar 1.69 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.572. Item keenam memiliki mean sebesar 1.64 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.586. Item ketujuh memiliki *mean* sebesar 1.74 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.460. Item kedelapan memiliki *mean* sebesar 1.65 dimana nilai lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.498. Item kesembilan memiliki *mean* sebesar 1.70 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.481. Item kesepuluh memiliki *mean* sebesar 1.76 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.489. Item kesebelas memiliki *mean* sebesar 1.82 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.455. Item kedua belas memiliki *mean* sebesar 1.74 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.460. Total dari variabel X1 lingkungan kerja fisik memiliki *mean* sebesar 20.98 dan standar deviasi sebesar 2.893. Nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi mengindikasikan hasil yang baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga dari tabel 4. dapat diambil kesimpulan bahwa penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel dibawah ini merupakan deskripsi item-item jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Lingkungan Kerja Non Fisik

Item (x2)	Mean	Standart	Minimum	Maksimum
		deviasi		
Pembagian tugas dalam	1.79	0.473	1	4
perusahaan jelas				
Tanggung jawab yang	1.75	0.494	1	4
diberikan sesuai				

Berdasarkan tabel 4.2 Tentang deskripsi lingkungan kerja non fisik menunjukkan sejumlah skor jawaban dari responden baik per item maupun total item secara keseluruhan. Variabel X2 (lingkungan kerja non fisik) terdiri dari 10 item. Item pertama sampai Sembilan yaitu pembagian tugas, tanggung jawab, petunjuk dalam pelaksanaan tugas, metode yang digunakan, pemimpin memperhatikan kondisi, pemimpin memberikan motivasi, intensitas kerjasama, tingkat keefektifan, dan berpedoman pada nilai-nilai dan norma mempunyai skor maksimal 4(sangat setuju) dan memiliki skor minimal 1(sangat tidak setuju). Kemudian item sepuluh yaitu adanya kebebasan mengemukakan pendapat memiliki skor maksimal 3(setuju) dan memiliki skor minimal 1(sangat tidak setuju). Kemudian item pertama memiliki *mean* sebesar 1.79 dimana nilai tersebut

lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.473. item kedua memiliki *mean* sebesar 1.75 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.494. item ketiga memiliki *mean* sebesar 1.70 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.518. item keempat memiliki *mean* sebesar 1.69 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.522. item kelima memiliki mean sebesar 1.80 dmana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.467. item keenam memiliki *mean* sebesar 1.78 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.478. item ketujuh memiliki mean sebesar 1.78 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.478. item kedelapan memiliki mean sebesar 1.81 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.461. item kesembilan memiliki *mean* sebesar 1.78 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.478. terakhir item kesepuluh memiliki *mean* sebesar 1.91 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.320. Total dari variabel X2 lingkungan kerja non fisik memiliki *mean* sebesar 17.77 dan standar deviasi sebesar 2.508. Nilai mean yang lebih besar dari standar deviasi mengindikasikan hasil yang baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga dari tabel 4. dapat diambil kesimpulan bahwa penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel dibawah ini merupakan deskripsi item-item jawaban responden mengenai kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Kepuasan Kerja Pegawai

Item	Mean	Standart Deviasi	Minimum	Maksimum
Sistem pemberian gaji sesuai dengan kinerja	3.13	0.336	3	4
Sistem pemberian gaji sesuai beban kerja	3.31	0.465	3	4
Pemberian promosi berdasarkan kinerja	3.46	0.501	3	4
Pemberian promosi berdasarkan senioritas	3.39	0.491	3	4
Pengawasan dilakukan secara berkala	3.41	0.495	3	4
Adanya bimbingan terhadap pelaksanaan tugas	3.38	0.487	3	4
Adanya pemberian asuransi	3.38	0.487	3	4
Pemberian fasilitas yang memadai	3.29	0.458	3	4
Penghormatan terhadap posisi yang diduduki	3.38	0.487	3	4
Pengakuan dan imbalan atas hasil kerja	3.40	0.493	3	4
Kemudahan dalam penyelesaian tugas	3.38	0.487	3	4
Pencapaian target atau sasaran sesuai	3.35	0.479	3	4
Hubungan dan dukungan dari rekan kerja	3.51	0.502	3	4
Nasehat dan bantuan dalam menyelesaikan tugas	3.38	0.487	3	4
Kebersihan lingkungan kerja	3.32	0.469	3	4
Perhatian organisasi terhadap keselamatan kerja	3.27	0.444	3	4
Adanya sarana bertukar informasi	3.47	0.501	3	4
Hubungan yang erat antara organisasi	3.48	0.502	3	4
Total	60.69	9.072	54	72

Berdasarkan tabel 4.3 Tentang deskripsi kepuasan kerja pegawai menunjukkan sejumlah skor jawaban dari responden baik per item maupun total item secara keseluruhan. Variabel Y(kepuasan kerja pegawai) terdiri dari 18 item. item pertama sampai item delapan belas yaitu sistem pemberian gaji sesuai kinerja, sistem pemberian gaji sesuai beban kerja, pemberian promosi berdasrkan kinerja, pemberian promosi berdasarkan senioritas, pengawasan dilakukan secara berkala, adanya bimbingan, adanya pemberian asuransi, pemberian fasilitas yang memadai, penghormatan terhadap posisi yang diduduki, pengakuan dan imbalan, kemudahan dalam penyelesaian tugas, pencapaian target atau sasaran, hubungan dan dukungan, nasehat dan bantuan, kebersihan lingkungan kerja, perhatian organisasi, adanya sarana bertukar informasi dan hubungan yang erat dalam organisasi mempunyai skor maksimal 4(sangat setuju) dan memiliki skor minimal 3(setuju). Selanjutnya item pertama memiliki *mean* sebesar 3,13 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,336. Item kedua memiliki *mean* 3,31 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,465. Item ketiga memiliki mean 3,46 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,501. Item keempat memiliki mean 3,39 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,491. Item kelima memiliki mean 3,41 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,495. Item keenam memiliki mean 3,38 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,487. Item ketujuh memiliki mean 3,38 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,487. Item kedelapan memiliki mean 3,29 dimana nilai tersebut

BRAWIJAY

lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,458. Item kesembilan memiliki *mean* 3,38 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,487. Item kesepuluh memiliki *mean* 3,40 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,493. Item kesebelas memiliki mean 3,38 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,487. Item kedua belas memiliki mean 3.35 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0.479. Item ketiga belas memilik mean 3,51 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,502. Item keempat belas memiliki mean 3,38 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,487. Item kelima belas memiliki mean 3,32 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,469. Item keenam belas memiliki mean 3,27 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,444. Item ketujuh belas memiliki *mean* 3,47 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,501. Item kedelapan belas memiliki mean 3,48 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar deviasi sebesar 0,502. Nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi mengindikasikan hasil yang baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga dari tabel 4.3 dapat diambil kesimpulan bahwa penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan

D. Pengujian Hipotesis

bias.

 a. Hipotesis 1: semakin kondusif lingkungan kerja fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.8 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Variable X	Beta	S.E	t.Value	p.Value
Lingkungan kerja fisik	0,290	0,092	3,132	0,002
Constant	39,504	5,920	6,672	0,00
R Square	0,084			
Adjusted R Square	0,075			

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.4 Menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik(X1) berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Beta 0.290 *p.value* 0,002). Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Dengan demikian hipotesis 1 diterima (H0 ditolak).

b. Hipotesis 2: semakin kondusif lingkungan kerja non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.5 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik

Variable X	Beta	S.E	t.Value	p.Value
Lingkungan kerja non fisik	0,239	0,081	2,545	0,012
Constant	31,009	5,207	5,955	0,00
R Square	0,057			
Adjusted R Square	0,048			

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.5 Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik(x2) berhubungan secara signifikan terhadap skor kepuasan kerja pegawai(Beta 0.239 *p.value* 0,012). Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Dengan demikian hipotesis 2 diterima (H0 ditolak).

c. Hipotesis 3: semakin kondusif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.6 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel X	Beta	S.E	t.value	p.value
Lingkungan kerja fisik	-0,267	0,150	-1,777	0,078
Lingkungan kerja non	-0,037	0,173	-0,214	0,831
fisik				
Constant	70,711	2,078	34,029	0,000
R Square	0,084			
Adjusted R Square	0,067			

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.6 Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik(x3) berhubungan secara signifikan terhadap skor kepuasan kerja (Beta -0.267, -0.037 *p.value* 0.078, 0.831). hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Dengan demikian hipotesis 3 diterima (H0 ditolak).

E. PEMBAHASAN

Gambaran Lingkungan Kerja Fisik(X1), Lingkungan Kerja Non Fisik(X2), Kepuasan Kerja Pegawai(Y).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan penelitian ini memenuhi karakteristik penelitian kuantitatif. Analisis data pada penelitian kuantitatif yang dibahas dalam bab IV merupakan tahap statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis awal penelitian. Permasalahan awal adalah seperti yang dijelaskan yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Herzberg et al (1959) mengemukakan *two factor*

BRAWIJAN

theory, keduanya ada faktor kesehatan dan motivasi yang saling berhubungan satu sama lain, sebagaiamana faktor kesehatan mengubah pegawai dari ketidakpuasan kerja menjadi tidak ada ketidakpuasan dalam kerja, dimana faktor motivasi pegawai dari ketidakpuasan kerja menjadi kepuasan kerja.

Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

1.Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik(X1) Dan Kepuasan Kerja Pegawai(Y1)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor- faktor lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, musik di tempat kerja, kebersihan ruang kerja dan keamanan di tempat kerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Melalui uji analisis regresi linier diperoleh *p.value* 0,002, sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan 1% atau 0,01. Jadi *p.value* $(0,00) < \alpha$ (0,01). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Sehingga pengaruh variabel lingkungan kerja

Penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sarwono (2005) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Maksud dari pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja fisik merupakan tempat pegawai melakukan segala aktivitasnya, lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan bersih akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Sesuai dengan pendapat Mardiana (2005) yang menyatakan bahwa lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan pegawai mempengaruhi emosi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan para pegawai akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

2.Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai(Y1)

BRAWIJAYA

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan ditempat kerja yang berkaitan dengan hubungan atasan dengan bawahannya maupun hubungan sesame rekan kerja. Unsur- unsur lingkungan kerja non fisik terdiri dari struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama dan budaya organisasi. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, kondisi yang hendaknya diciptakan antara bawahan dengan atasan maupun sesame rekan kerja adalah susasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik. Dengan suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik, maka pegawai akan betah berada di lingkungan kerjanya sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaanya dan pegawai akan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Melalui uji analisis regresi linier diperoleh p.value 0,012, sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan 1% atau 0,01. Jadi p.value (0,00) < α (0,01). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasaan kerja pada pegawai. Sehingga pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik(X2) dan kepuasan kerja pegawai(Y) adalah signifikan. Sesuai dengan pendapat Robbins (1996: 181) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu kerja yaitu kerja secara matang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kepribadian pekerjaan. Rekan kerja yang mendukung merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik.

Penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maksud dari pendapat tersebut adalah apabila lingkungan kerja non fisik, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Sedangkan menurut Bangun (2012:327) pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kondisi yang hendaknya diciptakan antara bawahan dengan atasan maupun sesame rekan kerja adalah suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik. Berdasrkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

3.Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Non Fisik (X3) Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y1).

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Melalui uji analisis regresi linier diperoleh p.value 0,000, sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan 1% atau 0,01. Jadi p.value $(0,00) < \alpha$ (0,01).sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan

lingkungan kerja non fisik(X2) secara bersama-sama berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Menurut Luthans (2006:244) bahwa ada 6 faktor penting tentang kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk kenaikan jabatan, supervise, rekan kerja dan kondisi kerja.



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, perkembangan manajemen sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan, dituntut memiliki manajemen yang baik. Apabila suatu perusahaan memiliki manajemen yang baik tentunya akan semakin mudah untuk mencapai tujuan dan fungsi dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan juga harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Meskipun pada era globalisasi ini, perkembangan teknologi sangat tinggi namun sumber daya manusia tetap memiliki pengaruh besar terhadap pengaruh kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan pasti memperhatikan kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusianya, oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk pegawainya.

Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja dan kepuasaan kerja perusahaan. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja di perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan

yang dimiliki pegawai sangat penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal, akan mengalami perubahaan. Selain sumber daya manusia, hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul kepuasaan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rumman (2013:113) pada dasarnya lingkungan kerja yaitu kerangka yang mewakili apa yang mengelilingi individu dibidangnya, dan perilakunya, dan kecenderungan terhadap karyanya, kelompok yang bekerja dengan mereka, dan administrasi yang diikuti dan proyek mana dia berada. Kondisi tersebut merupakan suatu kondisi yang terjadi pada perusahaan di mana para pegawai bekerja, di mana kondisi tersebut sudah disiapkan oleh manajemen. Hal-hal yang sudah disiapkan itu meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu yang tepat, kebisingan suara, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang lain yang tidak bisa diabaikan yaitu mengenai hubungan antar pegawai. Hubungan antar pegawai secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hubungan yang tidak serasi akan mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas pegawai, hal tersebut dikarenakan para pegawai akan merasa terganggu dengan hal-hal yang muncul sebagai akibat tidak serasinya hubungan antar pegawai. Usaha untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan dukungan dari sumberdaya manusia yang didukung lingkungan kerja yang nyaman sebagai penunjang.

Menurut Umar (2010:37-38) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Lingkungan kerja

yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam suatu perusahaan sebaliknya jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka pegawai akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan mmyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya oleh karena itu, lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Reksohadiprodjo (2000:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, semua pihak yang terkait dalam instansi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatusahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang adalah terwujudnya tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah sehingga dapat meningkatkan kualitas dan profesionalisme Sumber Daya Manusia, meningkatkan prestasi dan pelayanan dan meningkatkan disiplin dan kesejahteraan.

Berdasarkan pernyataan tersebut yang menjadi latar belakang Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang agar dapat memiliki lingkungan kerja yang memadai guna para pegawai dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membantu para pegawai lebih giat dan tekun dalam melaksanakan pekerjaanya maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman aman akan memberikan kepuasan tersendiri kepada pegawainya. Apabila kepuasan kerja semakin baik dan meningkat tentunya SDM yang ada dalam perusahaan tersebut dapat berjalan sesuai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dwi Silvia Eka Sarasanti (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" dapat disimpulkan bahwa: (1). lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (2). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3). Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (4). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa kesimpulan yang dikemukakan tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Apriyadi (2012) "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dapat disimpulkan bahwa: (1). Indikator lingkungan kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, kebosanan dan pekerjaan yang monoton. (2) indikator kepuasan kerja karyawan meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, rekan kerja dan upah. (3). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, batasan waktu kerja, efektifitas kerja, kebutuhan akan pengawasan, dampak antar individu. (4) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa

lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (5) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap knerja karyawan, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dikemukakan oleh Tsani (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*" dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Jadi, jika lingkungan kerja perusahaan kurang baik maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan. (2) Kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Jadi, jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka turnover intention karyawan akan mengalami peningkatan. (3) Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Jadi, ketika lingkungan kerja perusahaan kurang baik dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, memerlukan dukungan dari aparatur yang bertanggung jawab sehingga dapat mengembangkan potensi yang ada di daerah secara lebih berdaya guna dan berhasil guna. Badan Pengelolaan

Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi sebagai upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang berada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang tergolong nyaman. Meja, kursi, dan pusat kerja sebagai lingkungan kerja yang berdampak langsung pada pegawai tertata rapi. Mengenai kondisi udara dan kelembapan sudah diatur dengan pendingin ruangan agar pegawai lebih nyaman dalam bekerja. Kondisi yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang menatrik untuk dilakukan penelitian terkait dengan lingkaungan kerja dan kerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang)."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

 Adakah hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang?

- 2. Adakah hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang?
- 3. Adakah hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- Untuk menjelaskan hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.
- Untuk menjelaskan hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.
- Untuk menjelaskan hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan fisik dan non fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

BRAWIJAY

Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasaan kerja pegawai.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang tentang pentingnya hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi pegawai

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan betapa pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung kepuasan kerja pegawai yang optimal.

c. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian sejenis.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang penelitian ini, maka akan dijelaskan sistematika pembahasan secara garis besar sebagai:

BAB I :PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, teori yang dikemukakan sebagai dasar pembahasan dan analisis permasalahan yang ada dalam bab ini juga dikemukakan mengenai kerangka berfikir dan hipotesis yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, konsep, variabel, definisi operasional dan pengukurannya, uji validitas dan reliabilitas dan analisis data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penjelasan tentang bab ini mengenai gambaran umum lokasi penelitian, responden, hingga hasil penyajian, proses pengolahan dan analisis data.

BAB V :PENUTUP

Penjelasan tentang bab ini mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan disertai dengan saran-saran berdasarkan hasil yang diperoleh yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.



BRAWIJAY

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumberdaya Manusia Sektor Publik

1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia Sektor Publik

Menurut Simamora (2004:4) manajemen sumberdaya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Hariandja (2003:3) juga menjelaskan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksananaan berbagai aktifitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan pengertian dari kedua pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan sebuah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki setiap pegawai dapat berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Manajemen sumberdaya manusia juga merupakan pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuha individu- individu tersebut. Oleh karena itu,

Untuk mendorong partisipasi pekerja melalui manajemen sumberdaya manusia diperlukan kemampuan manajer dalam melakukan pembinaan terhadap pekerja. Perlakuan itu diwujudkan untuk menempatkan setiap pekerja sebagai "subyek", dalam arti dihargai dan dihormati sesuai harkat dan martabat kemanusiannya. Setiap pekerja sebagai individu memiliki hak dan kewajiban, kemauan dan kehendak, pikiran pendapat yang tidak boleh diabaikan. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan rasa aman dan puas kepada setiap pekerja dalam suatu organisasi (perusahaan). Manajemen sumberdaya manusia seperti itu akan menjadi motivasi yang positif dalam meningkatkan kesedian pegawai dalam bekerja keras, loyalitas, akuntabilitas, dan inovatif dalam mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Hal tersebut juga akan membawa dampak positif dalam peningkatan produk, baik secara kuantitatif dan kualitatif.

Berdasarkan pengertian diatas, maka manajemen sumberdaya sektor publik dapat didefinisikan sebagai pengaturan hubungan dan peran tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam membantu tercapainnya tujuan, baik itu tujuan perusahaan, tenaga kerja itu sendiri maupun masyarakat. Dalam sebuah perusahaan, selain seorang manager biasanya ada divisi khusus yang menangani manajemen sumberdaya manusia. Divisi tersebut lebih dikenal dengan sebutan HRD yang merupakan kepanjangan dari *Human Resource Department*. HRD ini menangani beberapa hal seperti merancang susuan pegawai, mengelola jenjang karir,

BRAWIJAYA

mengevaluuasi kinerja para pegawai, mengatur kompensasi bagi karyawan serta mengontrol relasi ketenagakerjaan.

2. Manfaat Manajemen Sumberdaya Manusia Sektor Publik

Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa perencanaan SDM dilakukan dengan benar, maka dapat memberikan manfaat langsung maupun tidak langsung bagi suatu organisasi, manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendayagunaan SDM

Pada suatu perusahaan apabila kinerja pegawai kurang maksimal dan sebaiknya diganti dengan pegawai yang lain. Sebagai manajer perusahaan maka jangan abaikan hal tersebut karena peran sebagai manajer adalah untuk mengevaluasi SDM yang digunakan.

2. Meningkatkan penghematan biaya

Biaya merupakan salah satu komponen penting yang ada didalam perusahaan dan harus diperhatikan dengan baik karena jika salah mengenai biaya atau beban dapat membuat perusahaan mengalami masalah keuangan yang serius.

3. Memastikan kebutuhan SDM yang kompeten

Dengan ini MSDM akan membuat proses penempatan pegawai menjadi lebih tepat pada kemampuannya sehingga perusahaan dapat menjalankan kemampuannya dengan baik agara dapat mencapai tujuan bersama. Kebutuhan SDM yang berkompeten meliputi:

a) Perencanaan

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (preparation and selection) persiapan. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumberdaya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/ forecast akan pekerjaan yang kosong jumlahnya, waktu dan lain sebagainnya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan pegawai baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain lain.

b) Rekrutmen dan seleksi

- Rekrutmen tenaga kerja adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/ job description dan juga spesifikasi pekerjaan/ job specification.
- 2. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/ cv/ curriculum vitae milik pelamar.
- c) Pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi
- Pengembangan dan evaluasi pegawai (development and evaluation). Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk diperlukan

BRAWIJAYA

- suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.
- 2. Memberikan kompensasi dalam proteksi pada pegawai (compensation and protection). kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan kerja.
- 4. Mendorong terbangunnya sistem informasi SDM yang akurat.

Perencanaan SDM ini juga akan memberikan system informasi yang akurat dan tepat bagi perusahaan sehingga setiap pegawai yang memiliki masalah dapat diatasi dengan baik. Perencanaan SDM meliputi:

a) Memahami kualitas dan kuantitas pegawai

Dalam perencanaan SDM pertama adalah pahami kualitas dan kuantitas pegawai di perusahaan. Pada umumnya, SDM berjumlah banyak, tetapi kualitas dari masing-masing pegawai tentu tidaklah sama. HRD bertugas untuk mengetahui secara pasti jumlah SDM yang ada pada perusahaan. Dengan memahami kualitas dan kuantitas, HR bisa memetakan penempatan SDM diposisi tertentu untuk memaksimalkan produktivitas pegawai.

b) Melihat hasil evaluasi

Pentingnya diadakan penilaian pegawai setiap tahun. Evaluasi tersebut bisa meliputi tingkat ketangkasan pegawai dalam menyelesaikan masalah, ketepatan waktu mereka saat mengumpulkan *deadline*, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap atasan, hubungan

komunikasinya dengan pegawai lain, dan masih banyak lagi. Dari evaluasi tersebut, HR bisa melihat profil para pegawainya dan mengetahui kekurangan SDM untuk diperbaiki ke depannya. Evaluasi ini harus dilakukan secara obyektif agar dapat menghasilkan hasil yang akurat mengenai kondisi SDM saat ini.

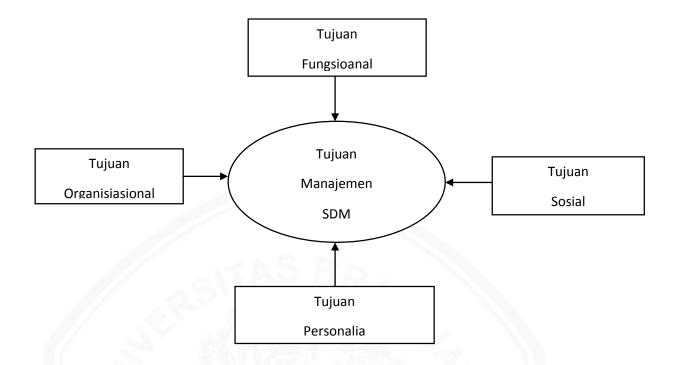
c) Sesuaikan dengan program perusahaan

Apabila SDM yang ada saat ini masih belum memiliki kualitas yang cukup untuk menjawab kebutuhan perusahaan, itu artinya memerlukan program pelatihan khusus untuk meningkatkan kualitas pegawai. Sedangkan jika kuantitas yang menjadi kendala, maka opsi yang ada adalah merekrut pegawai baru. Misalnya jika perusahaan akan mendapat proyek untuk mengelola situs tertentu, maka pegawai yang memiliki *skill* di bidang tersebut harus diberdayakan. Jika masih kurang, bisa merekrut tenaga *freelancer* dari luar.

3. Tujuan Manajemen Sumberdaya Manusia Sektor Publik

Menurut Sofyandi (2013: 9) tujuan dari manajemen sumberdaya manusia tidak hanya diperlukan memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan- tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi- fungsi manajemen sumberdaya manusia, masyarakat, dan pegawai. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Adapun tujuan dari manjemen sumberdaya manusia terdiri menjadi empat yaitu:

Gambar 1.1 Tujuan Manajemen Sumberdaya Manusia



(Sumber: Sofyandi, Herman (2012: 11))

- 1. Tujuan organisasional adalah tujuan yang digunakan untuk mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi. Secara formal suatu departemen sumberdaya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap harus bertanggung jawab terhadap kinerja pegawainnya.
- 2. Tujuan fungsional adalah suatu tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumberdaya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- 3. Tujuan sosial adalah suatu tujuan yang secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan- kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi

4. Tujuan personal adalah suatu tujuan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan- tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi (perusahaan). Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai akan menurun.

Dari keempat tujuan yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap keputusan dari departemen sumberdaya manusia dapat memadukan keempat tujuan tersebut. Namun demikian tujuan- tujuan tersebut dapat menjadi suatu faktor koreksi terhadap keputusan- keputusan sumberdaya manusia.

Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumberdaya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumberdaya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumberdaya manusia dan orang- orang yang berpengaruh.

BRAWIJA

B. Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Publik

1. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasaan anggota organisasi. Kepuasan kerja tersebut diharapkan membuat pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Bagi pegawai sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan, yang oleh pegawai tersebut dianggap cukup memadai. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Menurut Vroom (1964:91) kepuasan kerja berorientasi pada emosi pegawai yang bertumpu pada peran mereka yang mereka tunjukkan dalam tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan komponen penting pada motivasi pegawai dan meningkatkan performa mereka lebih baik lagi. Banyak orang telah mendapatkan kepuasan kerja dalam setahun.

Menurut Hoppok & Spielger (1938:636-643) menerangkan kepuasan kerja sebagai penggabungan dari aspek psikologis dan kondisi lingkungan yang mendorong mereka untuk mengakui bahawa mereka puas dan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Lebih lanjutnya, peran pegawai pada tempat kerja ditekankan pada adanya peningkatan bi lacam elemen pada pegawai dalam organisasi.

Menurut Clark (1997:341-372) berpendapat bahwa "jika pegawai tidak puas dengan tugas yang ditujukan kepada mereka, mereka tidak yakin mengenai faktor

seperti halnya hak mereka, kondisi pekerjaan yang tidak aman, rekan kerja yang tidak kooperatif, supervisor yang tidak memberikan hormat pada mereka dan mereka yang tidak mempertimbangkan keputusan dalam membuat proses; menghasilkan mereka untuk merasa jauh dengan organisasi". Selanjutnya, dia menambahkan bahwa saat ini, perusahaan tidak bisa memberikan karyawan yang merasa tidak puas sebagaimana mereka yang tidak akan meningkatkan standar performanya atau harapan supervisor mereka, mereka akan dipecat, yang nantinya perusahaan akan mengemban biaya tambahan untuk merekrut pegawai baru. Jadi, hal yang menguntungkan bagi perusahaan adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel kepada pegawai dimana mereka merasa pendapat mereka dihargai dan mereka berprestasi karena dengan moral yang rendah, mereka akan membuat perkembangan yang kurang baik. Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing- masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

2. Teori Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Hezberg et al (1959) mengembangkan "model motivasional" untuk kepuasan kerja dan melalui penelitiannya dia menemukan bahwa kerja berhubungan dengan faktor yang dapat dibagi kedalam dua kategori, yakni faktor menyehatkan dan faktor motivasi. Faktor menyehatkan tidak dapat menyebabkan kepuasan kerja tetapi mereka dapat berubah menjadi ketidakpuasan menjadi tidak ada ketidakpuasan atau motivasi jangka pendek, mengingat faktor motivasi mempunyai efek jangka panjang. Ketiadaan faktor menyehatkan (diantaranya suasana kerja, kualitas supervisian level, kebijakan perusahaan dan administrasi, hubungan pribadi, keamanan dalam kerja, dan gaji) setiap pegawai berkesmpatan untuk memperoleh peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Baah dan Amoako (2011:1-8) menjelaskan bahwa faktor motivasional (sifat kerja, rasa prestasi dari pekerjaan mereka , pengakuan, tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan peningkatan pribadi) membantu pegawai untuk menemukan nilai yang sesuai dengan nilai yang diberikan kepada mereka oleh organisasi. Lebih jauh, hal ini dapat meningkatkan level motivasi pada pegawai yang akan menyebabkan kepuasan. Faktor menyehatkan hanya didapat dari kebahagiaan diluar tetapi mereka tidak cukup kuat untuk mengkonversi ketidakpuasan kedalam kepuasan tetapi masih keberadaannya sangatlah penting. Menurut Herzberg "Two Factor Theory", keduanya baik Faktor menyehatkan dan motivasi saling berhubungan satu sama lain, sebagaimana faktor menyehatkan mengubah pegawai dari ketidakpuasan kerja menjadi tidak ada ketidakpuasan

BRAWIJAY

dalam kerja, dimana faktor motivasi pegawai dari ketidakpuasan kerja menjadi kepuasan kerja.

Menurut Sell dan Cleal (2011:1-23) mengembangkan model kepuasan kerja dengan mengintegrasikan variabel ekonomi dan variabel lingkungan kerja untuk mempelajari reaksi pegawai pada lingkungan kerja yang berbahaya dengan keuntungan moneter yang tinggi dan lingkungan kerja yang aman dan dengan keuntungan moneter yang rendah. Studi ini menunjukkan perbedaan psikososisal dan variabel lingkungan kerja seperti halnya tempat kerja, dukungan sosial yang secara langsung berdampak pada kepuasan kerja dan kenaikan upah tidak meningkatkan level ketidakpuasan diantara pegawai.

Menurut Schroffel (1999:18), Keberadaaan supervisor di waktu yang dibutuhkan, dapat menyambungkan pegawai, menstimulasi pemikiran kreatif dan dan pengetahuan tentang keterbukaan tentang pandangan kerja, dan mampu mengkomunikasikan dengan pegawai, merupakan sifat pengawasan dasar. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa dengan efektif dan supervisi yang baik, tingkat kepuasan pegawai sangatlah tinggi sedangkan dengan kemapuan komunikasi yang rendah, tingkat ketidakpuasan diantara pegawai sangatlah tinggi.

Menurut Castilo & Cano (2004:65-74), pada tingkat kepuasan kerja diantara anggota fakultas pada sebuah kampus menunjukkan bahwa jika adanya perhatian yang diberikan langsung melalui hubungan secara pribadi, pengenalan dan pengawasan, tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Menurut Bakotic & Babic (2013:206-213), menentukan bahwa pekerja yang bekerja dibawah sulitnya situasi kerja, kondisi kerja merupakan faktor yang

Teori kepuasan kerja adalah dalam sebuah organisasi kepuasan kerja sangat penting karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebentuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin pegawai merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas. Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada keseluruhan sikap yang akan terjadi pada diri setiap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Faktorfaktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kondisi kerja/lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi serta karakteristik organisasi, kompensasi yang memuaskan, efisiensi kerja dan partner kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

BRAWIJAY

Menurut Robbins (2010: 149) lima faktor yang dapat menjadi indikator kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji

Menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas. Seperti halnya:

- 1) Pembayaran gaji yang sesuai dengan standar pengupahan komunitas.
- 2) Pembayaran gaji yang diberikan adil.
- 3) Pembayaran gaji sesuai dengan keterampilan indvidu.

2. Kepuasan terhadap promosi

Mampu melakukan suatu proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dalam perusahaan agar mereka merasa puas. Seperti halnya:

- 1) Keadilan dalam promosi jabatan.
- 2) Proses kenaikan jabatan bersifat terbuka.

3. Kepuasan terhadap kondisi kerja

Menilai seberapa besar lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat dalam melakukan tugas yang diberikan. Seperti halnya:

- 1) Semangat dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Menghargai hasil pekerjaannya.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Pegawai mendapat lebih dari sekedar uang atau persepsi yang berwujud dari mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial.

BRAWIJAY

5. Kepuasan terhadap atasan

Atasan merupakan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi bawahannya atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi item dari indicator kepuasan terhadap atasan, yaitu:

- 1) Mempunyai atasan yang menyenangkan
- 2) Atasan memberikan arahan kepada pegawai
- 3) Keharmonisan hubungan antara atasan dan pegawai

C. Lingkungan Kerja Pegawai

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Dengan demikian pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih bersemangat.

Menurut Sousa-Poza & Sousa-Poza, (2000: 135); Gazioglu & Tanselb, (2006); Skalli, Theodossiou, & Vasileiou, (2008). Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yang lebih luas, contohnya pekerjaan dan suasana kerja. Pekerjaan terdiri dari semua karakter yang berbeda-beda pada setiap pekerjaan seperti bagaimana

pekerjaan tersebut dilakukan dan terselesaikan, adanya tugas seperti aktifitas pelatihan, kontrol pekerjaan sendiri yang erat kaitannya dengan aktifitas, pengertian pencapaian penghargaan dari pekerjaan, berbagai macam tugas dan nilai intrinsik sebuah tugas. Banyak penelitian telah berfokus pada aspek intrinsik pada kepuasan kerja. Hasilnya telah ditunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan aspek intrinsik pada kepuasan kerja. Lebih jauh lagi mereka menjabarkan bahwa dimensi kedua dalam kepuasan kerja yakni mengetahui sebagaimana suasana kerja yang terdiri atas kondisi fisik dan kondisi sosial.

Menurut Spector (1997) mengobservasi bahwa kebanyakan bisnis mengabaikan lingkungan kerja dalam organisasi akibatnya berpengaruh terhadap performa pegawai. Menurut pendapatnya, lingkungan kerja terdiri dari keselamatan setiap pegawai, keamanan pekerjaan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengakuan adanya performa kerja yang baik, motivasi untuk berprestasi lebih baik dan partisipasi dalam pembuatan keputusan dalam sebuah perusahaan. Dia lebih jauh menambahkan bahwa sekali pegawai menyadari bahwa perusahaan menyadari kepentingan mereka, mereka akan meningkatkan komitmen dan perasaan memiliki dalam sebuah organisasi. Menurut Lane, Esser, Holte, & Anne, (2010:16-26). Perbedaan faktor dalam lingkungan kerja seperti halnya upah, jam kerja, otonomi yang diberikan kepada pegawai, struktur organisasi, dan komunikasi diantara pegawai dan manajemen mungkin mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Arnetz (1999:51) membantah bahwa dalam organsasi, dapat ditelaah bahwa kebanyakan pegawai memiliki masalah dengan supevisor mereka yang tidak memberikan mereka rasa hormat sebagaimana semestinya. Supervisor

juga memunjukkan tindakan yang kasar kepada pegawai maka dari itu mereka memberikan tindakan nyaman untuk membagikan ide yang bagus dan inovatif dengan supervisor mereka. Selanjutnya, dia menjabarkan bahwa batas manajemen teratas pegawai terhadap tugas mereka daripada menciptakan sebuah perasaan bertanggung jawab pada pegawai dengan membuat mereka bekerja secara tim agar memperoleh performa yang tinggi.

Menurut Peteterson (1998:72) mendebat bahwa interaksi diantara pegawai dalam bisnis sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh dia menjabarkan bahwa komunikasi pada sebuah informasi haruslah dilakukan pada waktu yang tepat sehingga operasi dalam bisnis berjalan dengan lancar. Jika ada perselisihan diantara rekan kerja hal tersebut akan sulit dalam meraih tujuan organisasi.

Pengertian lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Demikian pula dengan halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

BRAWIJAY

2. Teori Lingkungan Kerja Pegawai

Menurut Tariq et al (2013:700-711) mengungkapkan bahwa ada variabel yang berbeda seperti hanya beban kerja, gaji, dan tingkat stress pada tempat kerja dan adanya konflik dengan keluarga yang menyebabkan adanya pengaruh pegawai pada ketidakpuasan yang lebih jauh yang hasilnya akan terus silih berganti. Pada akhirnya faktor independen ini akan berdampak negatif pada performa organsasi yang mana berpengaruh negatif pada faktor-faktor seperti ini.

Menurut Chandrasekar (2011:1-19) berpendapat bahwa sebuah organisasi membutuhkan perhatian untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan pegawai untuk menjadi lebih produktif agar meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Dia juga berpendapat bahwa interaksi antar sesama manusia dan hubungannya berperan lebih dominan dalam keseluruhan kepuasan kerja dibandingkan dengan uang sedangkan kemampuan manajemen, waktu dan energi, semua itu dibutuhkan untuk meningkatkan performa keseluruhan pada organisasi pada jam sekarang.

3. Indikator Lingkungan Kerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Lingkungan kerja fisik
- 1. Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja

Penerangan yang terdapat dalam ruangan kerja berguna untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Salah satu faktor penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada pegawainya ialah adanya penerangan yang baik. Penerangan yang baik akan membantu terdapatnya suatu tempat yang aman, membantu dalam melaksanakan atau berhasilnya kegiatan dan membantu dalam menghemat baik pengelihatan maupun tenaga.

a) Cahaya langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya kea rah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas melelahkan mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya adalah tinggi, bayangan-bayangan tajam dan langitlangit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

b) Cahaya setelah langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh kepermukaan meja dan memantul kembali kearah mata pekerja, sehingga hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

c) Setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

BRAWIJAYA

d) Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan kearah langit- langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena itu langit- langit mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar- benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruhan penjuru.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolism. Udara yang berada disekitar pegawai dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan oksigen yang cukup disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani yang dimiliki pegawai. Rasa sejuk dan segar yang ditimbulkan dalam lingkungan kerja akan dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan pegawai setelah bekerja. Berbagai cara dapat dilakukan berkaitan dengan sirkulasi udara untuk membuat pegawai merasa nyaman, diantaranya adalah:

BRAWIJAYA

- a) Mengatur suhu di dalam kantor denga menggunakan alat *air conditioning*. Walaupun *air conditioning* memiliki harga yang relatif mahal tetapi akan berdampak baik untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan ketenangan karena kesejukan udara yang ditimbulkan dari alat tersebut akan membuat pegawai lebih merasa nyaman dalam bekerja.
- b) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara dan memiliki ventilasi yang cukup. Selain itu jendela yang ada hendaknya dibuka sehingga udara segar dari luar dapat masuk.
- c) Menyesuaikan pakaian kerja yang dikenakan oleh apara pegawai, menggunakan bahan yang tepat, misalnya bahan yang tidak pantas dan mudah menyerap keringat akan cocok untuk daerah dengan iklim tropis.
- 3. Tata warna di tempat kerja

Pengaturan warna dalam ruang kerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung mempunyai efek psikologis yang sangat besar bagi pegawai. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari, direncanakan dan diperhatikan dengan sebaik- baiknya. Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dikarenakan warna memiliki pengaruh terhadap perasaan dan rasa nyaman yang dimiliki oleh seseorang. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan perasaan senang, sedih, dab lain-lain. Karena dapat merangsang perasaan seseorang.

Tata warna di dalam lingkungan kerja yang dinilai memiliki pengaruh terhadap faktor psikologis seseorang, diperkuat oleh penjelasan dari moekijat (2002: 142-143) warna mempengaruhi proses perasaan dan fikiran. Warna kuning, jingga, dan merah dipandang sebagai warna yang panas. Warna- warna yang sejuk seperti biru, ungu, hijau tua, kuning agak kelabu, dan kuning gading adalah warna yang merangsang seseorang untuk beraktivitas sedangkan ungu muda warna yang menimbulkan tekanan.

4. Musik di tempat kerja

Musik yang lembut yang sesuai dengan suasana, waktu serta tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja dengan baik. Lagu- lagu perlu dipilih secara selektif untuk diperdengarkan dapat menganggu konsentrasi pegawai.

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan. Musik jangan terlalu lambat atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana gembira yang mana akan dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja (Moeijat, 2002: 144). Sedangkan menurut Wignjosoebroto dalam Tohardi (2002:147), ada tiga aspek yang menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a) Lama bunyi, yaitu lama waktu bunyi tersebut terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).
- b) Intensitas, yaitu biasanya diukur dengan satuan decibel (dB), yang menunjukkan adanya arus energi persatuan luas.

c) Frekuensi, yaitu suara menunjukkan jumlah dari gelombang- gelombang suara yang sampai di telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran pendetik atau *hertz* (Hz).

5. Kebersihan ruang kerja

Di dalam suatu perusahaan hendaknya kebersihan lingkuangan harus dijaga, sebab kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Jika bekerja di tempat yang penuh debu dan berbau tidak sedap, apalagi untuk pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi maka suasana tersebut akan berpengaruh buruk terhadap pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya lingkungan kerja yang bersih dan wangi akan berpengaruh baik bagi pegawai.

Kebersihan lingkungan kerja ini tidak hanya berkaitan dengan kebersihan ruang kerja saja namun juga berkaitan dengan ruangan- ruangan lain, misalnya kebersihan ruang kamar mandi. Ruang kamar mandi yang kotor dan berbau tidak sedap akan membuat pegawai tidak nyaman. Hal ini hendaknya merupakan tanggungjawab bersama bagi semua orang yang berada di dalam perusahaan karena mereka sekaligus sebagai pemakai ruangan tersebut.

6. Keamanan di tempat kerja

Keamanan dan keselamatan pegawai dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman perlu dilakukan. Rasa aman akan mempengaruhi kerja pegawai. Keamanan

BRAWIJAYA

dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik yaitu mengenai Keselamatan dan Kesehatan (K3).

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1. Struktur tugas

Menurut Cokroaminoto (http://wordpress.com), Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang dilaksanakan sehingga ada kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme tugas.

2. Desain pekerjaan

Menurut Cokroaminoto (http://wordpress.com), Desain pekerjaan meruapakan kompleksitas dan tingkat kesulitan suatu tugas yang dikerjakan seorang pegawai.

3. Pola kepemimpinan

Menurut Kusnadi(2003: 353) Pola kepemimpinan adalah tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapain tujuan organisasi.

4. Pola kerjasama

Pola kerjasama untuk mencapai prestasi yang tinggi tidak cukup hanya dengan mengangkat pegawai yang cakap, membuat rencana yang bagus dan memberikan perintah.

5. Budaya organisasi

Menurut Kusnadi (2003: 144) Budaya organisasi adalah kumpulan kepercayaan, harapan dan nilai yang ada didalam organisasi dan diakui anggotanya.

Teori lingkungan kerja adalah dalam suatu perusahaan apabila dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat berhasil tetapi dapat gagal dalam pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekrja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjannya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan eifisien. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk anatara sesame pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai

Kesuksesan pegawai dalam menjalankan semua tugas yang dibebankan oleh atasan bisa dikarenakan oleh keahlian pegawai yang bagus, arahanadari atasan yang

mudah diterima maupun dari kenyamanan lingkungan tempat pegawai itu bekerja. Salah satu faktor penting kepuasan kerja adalah kondisi kerja atau lingkungan kerja (Luthans, 2006: 244). Karena faktor lingkungan ternyata berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor- faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai hubungan yang baik.

Menurut Robbins (1996: 208) menyatakan bahwa "salah satu yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung". Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai cenderung lebih menyukai lingkungan kerja yang nyaman dan tidak berbahaya, bersih serta memiliki fasilitas yang baik dan lengkap serta peralatan yang memadai. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri pegawai karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

E. Hipotesis

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegaai melakukan aktivitasnya. Maksud dari pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja fisik merupakan tempat pegawai melakukan segala aktivitasnya, lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan bersih akan

menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasaan kerja pada pegawai. Semakin kondusif lingkungan kerja fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: semakin kondusif lingkungan kerja fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Pegawai

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasaan kerja pada pegawai. berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Semakin kondusif lingkungan kerja non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang

3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dan Kepuasan kerja Pegawai

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegaai melakukan aktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maksud dari pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja fisik merupakan tempat pegawai melakukan segala aktivitasnya, lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan bersih akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan masalah penting kedalam rasa kepuasaan kerja pada pegawai.

berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Semakin kondusif lingkungan kerja fisik dan non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang .

BAB III

39

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory. Penelitian explanatory "suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa, sehingga penelitian juga disebut penelitian pengujian hipotesa, yaitu penelitian menganalisis hubungan antar variabel-variabel" (Singarimbun dan Effendi, 2011). Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dajan (2000:17) mengungkapkan bahwa bila serangkaina observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dalam angka-angka, maka kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran sedemikian itu namakan data kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian dimana dalam penelitian ini lokasi bagian penelitian berada di Kabupaten Malang yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang yang berlokasi di Jalan. KH Agus Salim No 7 Malang. Pemilihan BPKAD untuk melaksanakan penelitian dikarenakan adanya pertimbangan mendasar dalam pemilihan lokasi penelitian ini. Pertimbangan tersebut ialah bahwa pada saat saya melaksanakan magang dilokasi tersebut saya

BRAWIJAYA

melihat para pegawai BPKAD sangat kompak dalam melakukan pekerjaannya dan hubungan antara individu sangat baik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2006:130), "populasi adalah keseluruhan subyek penelitian." Subyek tersebut mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang termasuk dalam penelitian adalah semua pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 109 orang. Dalam suatu penelitian tidak perlu untuk meneliti semua individu didalam populasi, karena akan memakan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Oleh karena itu penelitian dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari individu didalam suatu populasi atau yang biasa disebut dengan sampel.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006: 131), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti." Pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Menurut Sugiono (2005: 174), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak pada anggota populasi tanpa memperhatikan srata yang ada. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, digunakan rumus yang ditetapkan Slovin dalam Umar (2003:146) sebagai berikut:

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e= persen kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, missal 1% atau 0,01

Berdasarkan rumus diatas maka dapat ditentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, yaitu sebanyak:

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,01)^2}$$
$$= \frac{109}{1}$$
$$= 109$$

Pembulatan = 109 orang pegawai.

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Berdasarkan Golongan

No.	Pangkat/Golongan/Status	Populasi	Sampel
1.	Pembina / Golongan IV	8	$\frac{8}{109}$ x 109 = 8
2.	Penata / Golongan III	31	$\frac{31}{109} \times 109 = 31$
3.	Pengatur / Golongan II	8	$\frac{8}{109} \times 109 = 8$

4.	Juru / Golongan I	0	$\frac{0}{109}$ x $109 = 0$
5.	Tenaga Kontrak	62	$\frac{62}{109} \times 109 = 62$
Jumlah		109	109

(Sumber: data primer diolah, 2017)

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2006:73) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimilik oleh populasi. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus.

D. Konsep, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Konsep

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Menurut Kountur (2004:88) konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proporsi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena. Sedangkan menurut Nazir (2003: 123) konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan generalisasi terhadap suatu yang khas. Penelitian ini terdiri dari dua konsep yaitu konsep lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 40) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari: (a) Lingkungan Fisik dan lingkungan alam, missal bangunan, tataruang, persyaratan kerja, sarana/prasana; (b) Lingkungan Sosial, terdiri dari kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, interaksi antar personal. Lingkungan sosial adalah sesuatu keadaan individu dan masyarakat dimana dalam lingkungannya terdapat adanya ineraksi antara individu yang satu dengan yang lain.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996: 179) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi beberapa faktor antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

2. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 60) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disederhanakan

bahwa yang dimaksud variable adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti sebagai sesuatu yang akan diteiti dan akan menghasilkan informasi dari penelitian, tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini terdapat beberapa variable yaitu:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi variable lainnya. Menurut Sugiyono (2008:61), pengertian variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atau timbulnya dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2008:61) pengertian variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2003:126) definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variable tersebut. Menurut Koentjaraningrat (1991:23) definisi opernasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan

RAWIJAYA

perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas adalah variable penyebab, yang pada penelitian ini ada dua variabel yakni lingkungan kerja fisik(X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.2 Variabel, Indikator dan Item

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Penerangan	a) Penerangan yang memadai
	VY T	b) Pemerataan distribusi
	1 - 1 - 1	cahaya
	Udara	a) Berfungsinya ventilasi
10.2		udara
		b) Kelancaran sirkulasi udara
(6)	Warna	a) Komposisi warna
1		mempengaruhi pegawai
///		b) Penggunaan warna ruangan
		yang sesuai
	Music	a) Membuat suasana kerja
		menyenangkan
		b) Mengurangi kelelahan
		dalam bekerja
	Kebersihan	a) Keadaan ruang kerja selalu
		bersih
		b) Kebersihan ruang kerja
		selalu terjaga
	Suara	a) Peralatan kerja
		menimbulkan suara bising
		b) Suara dan peralatan tidak
		menganggu konsentrasi
Lingkungan Kerja Non Fisik	Struktur Tugas	a) Kejelasan pembagian
(X2)		pekerjaan
		b) Kejelasan tanggung jawab
		pekerjaan

			antara atasan dan pegawai
	1 Musuii	,	kepada pegawai Keharmonisan hubungan
	terhadap Atasan	b)	menyenangkan
	Kepuasan	a)	Mempunyai rekan kerja yang kooperatif Mempunyai atasan yang
	110110111111111111111111111111111111111	,	rekan kerja
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja		Dukungan terhadap rekan kerja Nasehat dan bantuan dari
	Promosi		Proses kenaikan jabatan bersifat terbuka
	Kepuasan terhadap	a)	jabatan
			Pembayaran gaji yang diberikan adil
1	terhadap Gaji		dengan standar pengupahan komunitas
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan	a)	organisasi Pembayaran gaji sesuai
	Organisasi	b)	Bangga terhadap atribut
	Budaya Organisasi	a)	Adanya kebebasan mengemukakan pendapat
	LAD CALL	b)	Pegawai saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan
.03	Kerjasama	34	dalam menyelesaikan pekerjaan
	Pola	a)	menyelesaikan pekerjaan Pegawai saling membantu
			kepercayaan kepada bawahan dalam
		b)	bawahan Memperlihatkan
	Kepemimpinan	u)	arah antara pimpinan dan
	Pola	a)	berkonsultasi kepada atasan mengenai pekerjaan Jalinan komunikasi dua
		b)	•
	Desain Pekerjaan	a)	Terdapat mekanisme atau petunjuk dalam

Kepuasan	a)	2 2 2
terhadap		sesuai dengan keterampilan
Pekerjaan		pegawai
Sendiri	b)	Kemampuan pegawai saat
		melaksanakan tugas yang
		dibebankan
	c)	Tingkat tantangan
		pekerjaan dalam kondisi
		yang sedang

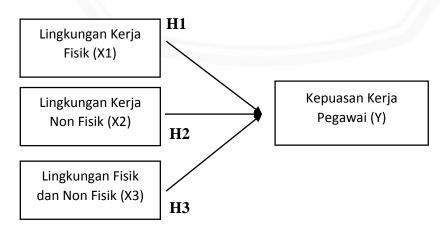
Table 3.3 Konsep, Variabel, Indikator dan Item

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
	53.	Penerangan	a) Penerangan yang
			cukup
			b) Pemerataan
	2830.15		distribusi cahaya
		Udara	a) Berfumgsinya
			ventilasi udara
			b) Kelancaran sirkukasi
			udara
11/1		Warna	a) Pengaruh komposisi
11/1	Lingkungan		warna
1//	Kerja Fisik		mempengaruhi
- 1/1			pegawai
11/1			b) Penggunaan warna
111	100	55:11 11/	ruangan yang sesuai
	55. [Music	a) Music membuat
		1 1	suasana
			menyenangkan
			b) Music dapat
LINCULINGAN			mengurangi rasa
LINGKUNGAN			lelah dalam bekerja
KERJA		Kebersihan	a) Keadaan ruang kerja selalu bersih
			b) Tatanan ruang yang
		Cuara	rapi
		Suara	a) Peralatan kerja
			menimbulkan suara
			bising b) Manyadiakan alat
			b) Menyediakan alat
			untuk menyerap
			suara (fiberglass)

T		
	Struktur tugas	a) Kejelasan
		pembagian kerja
		b) Kejelasan tanggung
		jawab
	Desain	a) Terdapat mekanisme
	pekerjaan	atau petunjuk dalam
		pelaksanaan tugas
		b) Adanya kesempatan
		berkonsultasi dengan
Lingkungan		atasan mengenai
Kerja Non		pekerjaan
Fisik	Pola	a) Jalinan komunikasi
Tisik	kepemimpinan	dua arah, antara
	Repellilipilian	pimpinan dan
	SRA	
46111		pegawai b) Memperlihatkan
/// //	976	1
		kepercayaan kepada
		pegawai dalam
38374		menyelesaikan
	D 1	pekerjaan
	Pola	a) Pegawai saling
	kerjasama	membantu dalam
		menyelesaikan
		pekerjaan
(31)		b) Pegawai saling
12.		mendukung dalam
(25)		menyelesaikan
		pekerjaan
	Budaya	a) Adanya kebebasan
11.	organisasi	mengemukakan
		pendapat
	40.00	b) Bangga terhadap
		atribut organisasi
	Kepuasan	a) Pembayaran gaji
	dengan gaji	sesuai dengan
	11 11 11	standar pengupahan
		komunitas
		b) Pembayaran gaji
		yang diberikan adil
		c) Pembayaran gaji
		sesuai dengan tingkat
		keterampilan
		individu
	Kepuasan	a) Keadilan dalam
	dengan	promosi
	promosi	r
L L	promosi	

		,		kenaikan
		3		bersifat
		to	erbuka	
Kepua	ısan	a) I	Dukungan	terhadap
denga	n rekan	r	ekan kerja	
kerja		b) N	Nasehat dai	n bantuan
UASAN		d	lari rekan k	erja
ERJA		c) N	Mempunyai	rekan
obbins		k	kerja yang k	cooperatif
010)) Kepua	san	a) N	Mempunyai	i atasan
denga	n atasan	У	ang menye	enangkan
		b) A	Atasan me	mberikan
		a	ırahan	kepada
- A C 1		p	egawai	
MADE	5/2/	c) k	Keharmonis	san
		h	nubungan	antara
22	38	a	itasan dan p	pegawai
Kepua	isan	a) T	Tugas yang	diberikan
denga	n	S	esuai	dengan
pekerj	aan itu	k	eterampila	n
sendir	i Was	p	egawai	
		b) k	Kemampua	n
		p	egawai	saat
		n	nelaksanak	an tugas
	7 (1.2)	У	ang dibeba	nkan
		c) T	Γingkat	tantangan
	(32)	p	ekerjaan	dalam
	MIT	-	•	g sedang
	137			-
	dengar kerja UASAN ERJA obbins O10)) Kepua dengar dengar pekerj	JASAN ERJA bbbins D10)) Kepuasan dengan atasan Kepuasan dengan	Kepuasan a) II dengan rekan kerja b) II UASAN ERJA Obbins O10)) Kepuasan a) II dengan atasan b) II C) II Repuasan a) II dengan atasan b) II ERJA Obbins O10) Kepuasan a) II dengan atasan b) II ERJA Obbins O10) Kepuasan a) II dengan atasan b) II ERJA Obbins O10) Kepuasan a) II ERJA Obbins O10) ERJA Obbins O10)	dengan rekan kerja b) Nasehat dari rekan kerja yang kerja yang kerja yang kerja yang labebat dengan atasan dan pegawai complete dengan dengan dengan pekerjaan itu sendiri b) Kemampua pegawai melaksanak yang dibebat dari rekan kerja dari rekan kerja dari rekan kerja yang kerja yang kerja yang hempunyang dari pegawai melaksanak yang dibebat dari rekan kerja dari rekan kerja hat dari rekan kerja yang kerja yang hempunyang dengan atasan dan pegawai hempunyang dari pegawai melaksanak yang dibebat dari rekan kerja hat dari rekan kerja hat dari rekan kerja yang kerja yang hempunyang dari pegawai hempunyang dari pegawai melaksanak yang dibebat dari rekan kerja b) Nasehat dari rekan kerja hat dari rekan kerja yang kerja yang hempunyang dari pegawai hempunyang dari pegawai hempunyang dari pegawai melaksanak yang dibebat dari rekan kerja hat dari rekan kerja yang hat dari rekan kerja yang hat dari rekan kerja hat dari rekan kerja hat dari rekan kerja yang hat dari rekan kerja hat dari rekan kerja hat dari rekan kerja yang hat dari rekan kerja yang hat dari rekan kerja hat dari rekan kerja yang hat dari

4. Kerangka Penelitian dan Hipotesis



(Sumber: data primer diolah, 2018)

Hipotesis 1:

H1: ada hubungan yang signifikan antara lingkungan fisik (X1) dan Kepuasan kerja pegawai. (Teori Reksohadiprodjo 2000:151)

H0: tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan fisik (X1) dan kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 2:

H2: ada hubungan yang signifikan antara lingkungan non fisik (X2) dan Kepuasan kerja pegawai. (Teori Reksohadiprodjo 2000:151)

H0: tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan non fisik (X2) dan Kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 3:

H3: ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik (X3) dan Kepuasan kerja pegawai. (Teori Reksohadiprodjo 2000:151)

H0: tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik (X3) dan Kepuasan kerja pegawai.

5. Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, Menurut Sugiyono (2005: 86) "skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variable yang diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka interprestasi jawaban dan skor Lingkungan Kerja sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 4
- b. Jawaban setuju diberi skor 3
- c. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- d. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka interprestasi jawaban dan skor Kepuasan Kerja Pegawai sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat puas diberi skor 4
- b. Jawaban puas diberi skor 3
- c. Jawaban tidak puas diberi skor 2
- d. Jawaban sangat tidak puas diberi skor 1

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Dalam penentuan metode pengumpulan data, sumber data merupakan faktor yang sangat viral untuk dijadikan sebuah pertimbangan. Sumber penelitian dalam penelitian menurut Arikunto (2006: 129) adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Penelitian ini mengambil dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer



Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari jawaban responden, melalui kuisioner yang telah dirancang sesuai dengan variable, indikator, serta item yang telah ditetapkan dan disebarkan kepada responden terhadap pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain yang berupa sejarah perusahaan, strukur perusahaan, serta gambaran kepegawaian.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisioner

Yaitu pemberian sejumlah pertanyaan tertuis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yaitu seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang dan responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan.

b. Dokumentasi

Merupakan metode pemgumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini serta literatur yang relevan untuk menunjang penelitian ini.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuisioner

Berupa daftar- daftar pertanyaan tertulis dengan alternative jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep- konsep yang dioperasionalkan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

b. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen- dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya mengenai pegawai, struktur organisasi dan sejarah Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995: 124). Jadi dapat dikatakan valid apabila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi (rhitung) dengan nilai kritisnya, dimana r hitung dapat ditentukan dengan rumus (Arikunto 2002: 138):

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}}$$

Keterangan:

r = korelasi

x = skor item

y = skor total

n = jumlah pertanyaan

Dengan signifikansi 0.05 sehingga apabila probabilitas r dihitung (P) ≤ 0.005 berarti item tersebut telah valid. Adapun perhitungan koefisien korelasi (r hitung) ini dilakukan dengan menggunakan program computer *SPSS for Windows*.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan
(32)	X1.1	0,524	Valid
\	X1.2	0,418	Valid
	X1.3	0,454	Valid
113	X1.4	0,553	Valid
4 2	X1.5	0,578	Valid
	X1.6	0,564	Valid
Lingkungan kerja fisik	X1.7	0,428	Valid
(X1)	X1.8	0,388	Valid
	X1.9	0,481	Valid
	X1.10	0,475	Valid
	X1.11	0,617	Valid
	X1.12	0,505	Valid
	X.2.1	0,380	Valid
	X.2.2	0,567	Valid
	X2.3	0,609	Valid
	X2.4	0,511	Valid
Lingkungan kerja non	X2.5	0,545	Valid
fisik (X2)	X2.6	0,691	Valid
	X2.7	0,482	Valid

	X2.8	0,442	Valid
	X2.9	0,652	Valid
	X2.10	0,423	Valid
	Y1.1	0,203	Valid
	Y1.2	0,238	Valid
	Y1.3	0,287	Valid
	Y1.4	0,203	Valid
	Y1.4	0,239	Valid
	Y1.5	0,499	Valid
	Y1.6	0,379	Valid
	Y1.7	0,499	Valid
Kepuasan kerja	Y1.8	0,298	Valid
pegawai (Y)	Y1.9	0,467	Valid
1.5	Y1.10	0,490	Valid
-611	Y1.11	0,454	Valid
	Y1.12	0,480	Valid
	Y1.13	0,333	Valid
7 7 7 3 1)	Y1.14	0,314	Valid
5 2 3/1	Y1.15	0,279	Valid
	Y1.16	0,346	Valid

(Sumber: data primer diolah, 2018)

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Effendi, 1995 : 111). Suatu alat ukur bisa dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif konsisten. Kemudian Arikunto (2002: 154) menunjukkan pada suatu penegertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data tersebut sudah baik. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar ≥ 0.6 (Malhotra, 2002: 293). Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Bila Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan bila lebih besar atau sama dengan 0,6 dinyatakan reliabel.

Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto,2002: 171):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2}\right]$$

Dimana:

 r_n = reliabilitas konsumen

k = banyak butir pertanyaan

 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian masing masing indicator

 V_t^2 = varians total

Dinyatakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya: 0-10 atau 0-100 atau berbentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7, dan seterusnya, digunakan rumus *alpha*, misalnya angka atau soal berbentuk pertanyaan (Arikunto, 2002: 171).

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,725	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,718	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0,763	Reliabel

(Sumber: data primer diolah, 2018)

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber lain sudah terkumpul (Sugiyono, 2015:147). Analisis data merupakan salah satu bagian

Pada umumnya analisis statistik dengan menggunakan model regresi merupakan komponen yang penting dengan menggambarkan hubungan antara variabel respon atau beberapa variabel penjelas. Selanjutnya analisis regresi digunakan untuk menganalisis data dengan variabel respon berupa data kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik dengan regresi linier. Regresi linier menurut Kurniawan (2008:1) merupakan metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antar variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Pada penelitian ini adanya persamaan regresi linier bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), lingkungan kerja fisik dan non fisik (X3) dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Y). rumus matematis dari regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga persamaan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1.
$$Y = a + Bx + ...$$

Keterangan:

a= konstanta

b= Lingkungan Kerja Fisik

Y= Kepuasan Kerja Pegawai

2.
$$Y = a + Bx + ...$$

a= konstanta

b= Lingkungan Kerja Non Fisik

Y= Kepuasan Kerja Pegawai

3.
$$Y = a + Bx + ...$$

Keterangan:

a= konstanta

b= Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Y= Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 3.6 Hasil Analisis Statistik

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	Т	Sig.
1	(Constant)	70.711	2.078		34.029	.000
	X1	267	.150	265	-1.777	.078
	X2	037	.173	032	214	.831

a. Dependent Variable: Y1

(sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisi regresi linier, maka dapat disimpulkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 70,711 + -0,267X1 + -0,037X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

BRAWIJAY

- 1) Konstanta sebesar 70,711 menunjukkan besarnya nilai variabel Lingkungan kerja fisik(X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) diasumsikan 0, maka besarnya variabel kepuasan kerja pegawai (Y) adalah 70,711.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah 0,267. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), besar pengaruh tersebut adalah 0,267.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), besar pengaruh tersebut adalah 0,037.

Kesimpulan dari hasil analisis regresi linier di atas yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki arah hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). maka dari itu, apabila variabel lingkungan kerja fisik(X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik(X2) semakin baik maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) juga akan semakin besar.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan regresi linier berganda, peneliti harus memenuhi tiga asumsi yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas agar hasil yang didapat dari analisis regresi tidak bias. Penjelasan dari ketiga asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal yaitu hampir berdistribusi normal (Arikunto, 2006:262). Uji normalitas bias dilakukan dengan menggunakan grafik dan menggunakan analisis statistik yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov(K-S). Berikut adalah hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini:

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N	-	109	
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.79127174	
Most Extreme Differences	Absolute	.065	
	Positive	.056	
	Negative	065	
Kolmogorov-Smirnov Z		.679	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.746	
a. Test distribution is Norma	l	a)	

(sumber: data primer diolah, 2018)

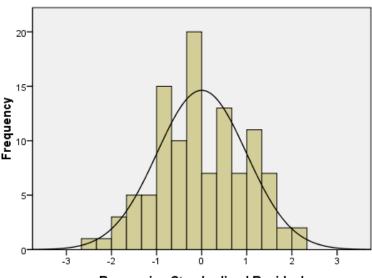
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data sampel dapat mewakili data populasi atau tidak. Untuk memenuhi asumsi tersebut, data sampel harus berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk mengetahui adanya normalitas pada data. Dari data tabel 3.7 diketahui bahwa nilai sig. 0,746 menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.8 Uji Heterokedastisitas

Histogram

Dependent Variable: Y1



Regression Standardized Residual

(sumber: data primer diolah, 2018)

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel penganggu. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data distribusi tersebut normal.

3. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau disebut multikoliniearitas. Multikoliniearitas terjadi jika nilai *tolerance* <10 dan nilai VIF > 10. Sebaliknya jika nilai *tolerance* >10 dan nilai VIF <10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.21. berdasarkan tabel tersebut, hasil VIF pada semua variabel bebas menunjukkan angka jauh dibawah 10, dan nilai *tolerance* menunjukkan angka di atas 0,10.

BRAWIJAY

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah tabel 3.9 hasil uji multikoliniearitas.

Tabel 3.9 Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics		
	Model	Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	X1	.389	2.571	
	X2	.389	2.571	

a. Dependent Variable: Y1

(sumber: data primer diolah, 2018)

4. Uji Autokorelasi

Ghazali (2005:95) menyatakan bahwa tujuan uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Ketentuannya adalah sebagai berikut:

a. 0 < d < dL : tidak ada autokorelasi positif (ditolak)

b. $dL \le d \le dU$: tidak ada autokorelasi positif (tidak ada kesimpulan)

c. 4 - dL < d < 4 : tidak ada korelasi negatif (ditolak)

d. $4 - dU \le d \le 4 \le dL$: tidak ada korelasi negatif (tidak ada kesimpulan)

e. dU < d < 4 - dU : tidak ada autokorelasi positif atau negatif (diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan yang postif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Melalui analisis uji regresi linier diperoleh p.value 0,002, sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan 1% atau 0,01. Jadi p.value (0,00) < α (0,01), sehingga hubungannya positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.
- 2. Terdapat hubungan yang postif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Melalui analisis uji regresi linier diperoleh p.value 0,012, sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan 1% atau 0,01. Jadi p.value (0,00) < α (0,01), sehingga hubungannya positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.</p>
- Terdapat hubungan yang postif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja pegawai pada Badan

Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Melalui analisis uji regresi linier diperoleh p.value~0,000, sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan 1% atau 0,01. Jadi $p.value~(0,00) < \alpha~(0,01)$, sehingga hubungannya positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik dan non fisik semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi maupun pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- 1. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah kabupaten Malang Diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang dapat mempertahanakan serta meningkatkan pelayanan lingkungan kerja fisik dan non fisik, karena dari pembahasan diatas lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga diharapkan lebih baik dan ditingkatkan dari sebelumnya.
- 2. Berdasarkan hasil penelitian terdapat nilai terendah pada item X5 mengenai pewarnaaan. Hasil temuan dari penelitian tersebut diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang dapat lebih memperhatikan pemberian pewarnaan pada dekorasi ruang kerja. Pemilihan warna diruang kerja perlu direncanakan sebaik-baiknya.

3. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabelvariabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya dalam hal gaji. Harapannya yaitu dapat mengungkap lebih banyak lagi permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.



BRAWIJAN

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Algifari. 2003. *Statistic Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- -----, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi VI. Cetakan ke-13. Jakarta: PT. Asdi Mahatsaya.
- Atmodjo, Juwono Tri. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif. I: Pengertian dan Unsur-unsur Penelitian Kuantitatif.
- Bangun. W. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Cokroaminoto, 2006. *Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja*. Diakses pada tanggal 9 oktober 2017 dari http://wordpress.com.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2001. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. Dkk. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2006. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. 1991. Metode Penelitian Masyarakat. Jakarta: Gramedia.
- Kountur, Ronny. 2004. Research Methodology. Jakarta: Penerbit PPM.
- Kusnadi. 2003. Pengantar Manajemen. Malang: Universitas Brawijaya.
- Malhotra, K. Naresh. 2002. *Marketing Research and Applied Anertation*. London: Prestise Hall International Research.
- Nazir, Moch. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rumman, Mohammed A. A. 2013. The Impact of Work Environment on the Average of Job Turnover in Five-Star Hotels in Al-Aqaba City. Bussiness Management and strategy.
- Sarwono, Jonathn. 2005. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Penerbit: CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Ketiga.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey. Edisi Revisi.* Jakarta: penerbit LP3ES.
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2006. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tohardi, Ahmad. 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Pontianak: Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Edisi 1-3.* Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal:

- Arnetz, B. (1999). Staff perception of the impact of health care transformation on quality of care. International Journal for Quality in Health Care, 11(4), 345.
- Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: a Ghanaian Perspective. European Journal of Business and Management, 3(9), 1-8.

- Bakotic, D., & Babic, T. B. (2013, February). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. International Journal of Business and Social Science, 4(2), 206-213.
- Chandrasekar, K. (2011, January). Workplace Environment and Its Impact Organizational Performance in Public Sector organizations. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, 1(1), 1-19.
- Castillo, J. X., & Cano, J. (2004). Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty. Journal of Agricultural Education, 45(3), 65-74.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Labour economics, 4(4), 341-372.
- Herzberg, F., Mausne, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. Jhon Wiley.
- Hoppok, R., & Spielgler. (1938, Aoril). Job Satisfaction. Occupations: The Vocational Guidance Journal, 16(7), 636-643. Retrieved from http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.21645892.1938.tb00348.x/ abstract.
- Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. Teaching and Learning in Nursing, 5(1), 16-26.
- Petterson, I. a. (1998). Psychological stressors and well-being in health careworkers: the impact of an intervention program (Vols. 47(11):1763–72). Social Science and Medicine.
- Schroffel, A. (1999). How Does Clinical Supervision Affect Job Satisfaction? The Clinical Supervisor, 18(2).
- Sell, L., & Bryan, C. (2011). Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisitedlabr. LABOUR, 25(1), 1-23.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. (2000, May). Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. Kyklos; International Review of Social Science, 53(2), 135-152.
- Spector, P. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks, CA,, Inc (Vol. 3). Sage Publications.
- Tariq, M., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). The Impact of Employee Turnover on The Efficiency of The Organization. Interdiciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(9), 700-711.
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. Jhon Wiley and Sons, 91.