

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Ismail*, Idham Cholid²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: Ismailpopok@yahoo.com

Diterima: 17/08/20

Revisi: 11/09/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 94 orang pegawai.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

Hasil: Sehingga diperoleh nilai $Y = 9,423 + 0,423X$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,423, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,150. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 15%, sedangkan sisanya sekitar 85% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat: Sebagian besar lingkungan kerja memperlakukan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga pegawai mau bekerjasama secara produktif sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik untuk mencapai dan mewujudkan tujuan intansi yang telah ditetapkan.

Abstract

Purpose of study: the purpose of this study is to find out how big the role of work motivation towards employee performance at Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur in Samarinda, the research data was obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 195 company employees.

Methodology: The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 25 application.

Results: So that is obtained $Y = 1,923 + 0,719X$ From the results of these calculations the beta value is 0.719, and it can be said that the physical work environment has a significant effect on the performance of employees at PT. Mahakam Berlian Samjaya. With the acquisition of determination coefficient (R^2) of 0.682 this means that the role of work motivation towards employee performance by 68%, while the remaining about 32% is influenced by other variables, which are not included in this study.

Applications: Most of the work motivation concerns how to direct the resources and potential possessed by each employee, so employees want to work together productively so as to produce good performance to achieve and realize company goals that have been set.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kepuasan kerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan sesuatu hal yang tak dapat lepas dari kehidupan manusia, misalnya saja Indonesia, merupakan salah satu negara besar dengan penduduk yang sangat besar juga. Di Indonesia sendiri dengan tingkat populasi penduduk yang sangat tinggi dan menempati urutan 4 Negara tertinggi dari jumlah populasi yaitu sekitar 268 juta penduduk jiwa. Dari data populasi tersebut setidaknya hampir setengah penduduk Indonesia atau setidaknya ada 136 juta jiwa berada dalam lingkup dunia kerja. Didalam dunia kerja sendiri terdapat beberapa faktor pendukung dalam menciptakan kenyamanan maupun sebaliknya pada sebuah pekerjaan, salah satunya ialah lingkungan kerja. Menurut Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja sendiri ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Oleh karenanya lingkungan

kerja memiliki peranan penting dalam sebuah pekerjaan. Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang bisa dikatakan wajib dilakukan oleh setiap orang demi menjalani kelangsungan hidupnya atau untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya. Pekerjaan itu sendiri memiliki peranan besar didalam kehidupan manusia, maka dari itu sangatlah penting dan mungkin menjadi wajib jika kita memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan terciptanya proses ataupun hasil didalam sebuah aktifitas pekerjaan.

Aktifitas kerja pada dasarnya akan berjalan dengan baik ketika lingkungan kerja yang terdapat dalam instansi maupun instansi tersebut memiliki fasilitas yang memadai atau mendukung di dalam kita bekerja. Hampir dari seluruh instansi ataupun instansi sangat memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai atau pegawainya dalam sebuah pekerjaan dan diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Hasil kerja yang maksimal juga tak lepas dari sumber daya manusia serta lingkungan kerja yang nyaman. Adapun manusia tersebut memiliki tingkat kenyamanan yg berbeda pula dan manusia pada umumnya akan selalu ingin mendapatkan tempat ataupun lingkungan kerja yang nyaman, mulai dari rasa aman, fasilitas kerja yang memadai, hubungan baik antar pegawai dan faktor-faktor pendukung yang lainnya. Faktor-faktor pendukung itulah yang selanjutnya sangat berperan penting didalam sebuah kegiatan dan lingkungan kerja itu sendiri. Seperti halnya ketika seseorang ingin memulai sebuah aktifitas kerja mereka akan melakukan persiapan dalam pekerjaan seperti membersihkan ruang kerja mereka, meletakkan alat serta perlengkapan kerja pada tempatnya, dan juga tidak lepas dari tutur sapa sesama pegawai atau menjaga hubungan yang baik antar pegawai. Pegawai disebut juga seseorang yang bekerja pada pemberi kerja atau juga dalam sebuah instansi, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis atau kontrak ataupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu hal pekerjaan. Oleh karenanya sangat perlu diperhatikan adalah bagaimana tenaga kerja atau pegawai bekerja sesuai dengan ekspektasi instansi, sehingga pegawai bukan hanya bekerja berdasarkan instruksi atau peraturan yang ditetapkan instansi, namun pegawai juga mendapatkan lingkungan kerja yang dikatakan nyaman serta baik dalam rangka meningkatnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sendiri bisa dinilai sebagai proses akhir dari sebuah kerja dan bisa dibilang sebagai hasil dari pada sebuah kerja. Menurut [Edy Sutrisno \(2011\)](#) kepuasan kerja ialah suatu sikap pegawai didalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima didalam kerja, dan hal-hal yang lainnya menyangkut faktor fisik serta psikologis. Dan dari sini kita bisa melihat pentingnya lingkungan kerja mempengaruhi sebuah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan atau di nilai sangat penting dalam sisi manfaat yang dirasakan pegawai itu sendiri. Dalam sisi emosional saja pegawai akan merasa menjadi pribadi yang lebih baik, merasa pekerjaan selanjutnya akan terasa lebih mudah dan juga pegawai merasa pekerjaan yang telah di tugaskan mendapatkan respon yang baik dari instansi atau biasa di sebut juga telah memanusiakan manusia. Dalam segi mental pun pegawai akan mampu bersaing dengan pegawai yang lain khususnya seluruh instansi yang terdapat di Provinsi Kalimantan Timur.

Kalimantan Timur sendiri menjadi ibu Kota Provinsi yang dimana banyak sekali instansi terkait yang bergerak sebagai kantor pemerintahan. Individu yang merasakan kepuasan kerja dari lingkungan kerja yang baik. Salah satunya ialah Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang didalamnya terdapat banyak pegawai yang mustahil jika mengabaikan kesiapan lingkungan kerja yang baik pada instansi tersebut. Instansi-instansi yang beroperasi di Kalimantan Timur, termasuk yang ada di Kalimantan Timur pada umumnya telah menerapkan berbagai teknik lingkungan kerja serta mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Secara teoritis apabila instansi telah menerapkan lingkungan kerja yang lebih baik, kepuasan kerja pegawai nantinya dapat meningkat yang ditandai dengan meningkatnya keuntungan sebuah instansi. Ironisnya banyak instansi yang terkadang tidak menerapkan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian terkait lingkungan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan sendiri, dengan banyaknya divisi pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab dari setiap pegawainya dengan baik, lebih terarah, dan mempunyai tujuan yang baik seharusnya didukung dengan lingkungan kerja yang lebih baik juga agar mampu menjalankan tugas pekerjaannya dengan maksimal.

Pekerjaan yang dimaksud pada divisinya seperti Divisi Bidang Usaha, Divisi Sekretariat, Divisi Bidang Usaha Komoditi, Divisi Bidang Pengolahan dan Pemasaran serta yang lain-lain. Dari banyaknya divisi yang dimaksud tidak terlepas juga dari banyaknya pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan dari masing-masing divisi tersebut, serta agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik itu semua tidak lepas dari lingkungan kerja yang baik juga. Melihat fenomena diatas pun, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Manfaat dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan atau informasi bagi instansi mengenai lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan kemampuan didalam dunia kerja khususnya dilingkungan kerja agar mampu bersaing dan menjadi SDM yang berkompeten.

1.1. Referensi Jurnal Nasional dan Internasional

Tabel 1 : Referensi Jurnal Nasional dan Internasional

No.	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Edduar Hendri (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.	(X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Lingkungan Kerja Non fisik (Y1) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2.	Robby Alam Fath (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta.	(X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Karakteristik Pekerjaan (Y) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3.	Silviana, Regiana (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB cabang Sukajadi Bandung.	(X1) Lingkungan Kerja (Y1) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4.	Khaidir Anas (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Mitra Muda Padang.	(X1) Kompensensi (Y1) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5.	I Putu Sedhana Yasa, I Wayan Mudiarta (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran.	(X1) Kompensensi (X2) Lingkungan Kerja (Y1) Kepuasan Kerja (Y2) Kinerja Karyawan	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
6.	Guobadia Pauline Ojekou Odetola Titilayo Dorotyh (2015)	<i>Effect of Work Environment on level of work stress and burnout among nurses in a teaching hospital in Nigeria</i>	<i>Work Environment, Job Stress, Saturation</i>	<i>Work environment has a significant positive effect on work stress and burnout.</i>
7.	Seulki Lee Ph.D (2013)	<i>Assessing The Effect of Job stress and Social support on Job satisfaction</i>	<i>Social Support, Job satisfaction</i>	<i>Social support has a significant positive effect on job satisfaction</i>

8.	<i>Taslim Khanl* Dr.G.P.Misha (2013)</i>	<i>Promotion As Job Satisfaction, A Study On Colleges Of Muscat, Sultanate Of Oman</i>	<i>Job Promotion, Job Satisfaction</i>	<i>Promotion has a simple and positive effect on job satisfaction</i>
9.	<i>Ruchi Jain (2014)</i>	<i>Impact of Work Environment on Job Satisfacion</i>	<i>Work Environment, Work Culture, Motivation, Job Satisfaction</i>	<i>Work Culture and Work Environment have a significant positive effect on Job Satisfaction and Employee Motivation levels</i>
10.	<i>O'Mahony N (2011)</i>	<i>Nurse burnout and the working environment</i>	<i>Work Environment, Saturation</i>	<i>Work environment has a significant effect on saturation.</i>

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini yang berlokasi pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur Jl. MT. Haryono, Kelurahan Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur.

2.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, menurut [Sugiyono \(2012\)](#), data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini peneliti menggunakan angket atau kuisioner sebagai metode pengumpulan data pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti pada variabel yang tertarik untuk diteliti untuk tujuan spesifik pada penelitian [Uma Sekaran \(2013\)](#). Data primer yang didapatkan pada penelitian ini menggunakan kuesioner melalui *google form* dengan pertanyaan online yang ditunjukkan untuk 94 orang sebagai responden pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ([Sugiyono, 2013](#)). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pegawai dikantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 123 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ([Sugiyono, 2010](#)). Teknik yang kami ambil dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama pada populasi untuk dijadikan sampel, teknik ini juga diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku [Sugiyono \(2010\)](#), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \tag{1}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = *Error Level* (tingkat kesalahan), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 123 orang dan taraf kesalahan dasar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \tag{2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,0025)}$$

$$n = 94 \text{ orang}$$

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 123 orang dan taraf kesalahan sebesar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 94 orang.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dikarenakan adanya pandemi Corona Virus Disasea 2019 (Covid-19), sebagian besar pegawai diwajibkan bekerja dari rumah atau Work Form Home (WHF) oleh karena itu penyebaran kuisioner tidak bisa dilakukan dengan mendatangi lokasi yang berada di Dinas Perkebunan Provinsi maupun kantor-kantor UPTD, maka penyebaran kuisioner harus menggunakan aplikasi google form agar penelitian tetap dapat dilaksanakan. Kuisioner menggunakan aplikasi *google form* agar penelitian tetap dapat dilaksanakan. Kuisioner menggunakan aplikasi google form ini disebarakan melalui group-group whatsapp pegawai PNS dan Non-PNS.

2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku [Sugiyono \(2016\)](#) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (3)$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat yang akan diprediksi
X	=	Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
a	=	Bilangan Konstanta
b	=	Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut [Sugiyono \(2012\)](#), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 2 : Skala Penilaian Lingkungan kerja dan Kepuasan kerjaPegawai

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,61	Rendah
3	2,62 – 3,42	Sedang
4	3,43 – 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3: Skala Likert Variabel Lingkungan kerjaTerhadap Kepuasan kerjaPegawai

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

2.7 Ujit

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi. Dimana: b = Koefisien Regresi, s_b = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika $t_{tabel} \geq t_{hitung}$, maka H_0 ditolak, dan pernyataan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

2.8 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4: Interval Koefisien Variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Pegawai

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.9 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 94 orang pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus $>$ dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 4 butir pernyataan untuk indikator lingkungan kerja dan 4 pernyataan untuk indikator kepuasan kerja pegawai.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Hubungan Pegawai (X1)	LK1	0.565	Valid
2	Suasana Kerja (X2)	LK2	0.671	Valid
3	Tersedianya Fasilitas Kerja (X3)	LK3	0.733	Valid
4	Keamanan (X4)	LK4	0.579	Valid

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Psikologis (Y1)	KK1	0.744	Valid
2	Sosial (Y2)	KK2	0.586	Valid
3	Fisik (Y3)	KK3	0.727	Valid
4	Finansial (Y4)	KK4	0.533	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 5 dan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu r hitung $\geq 0,5$ setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji

dapat dikatakan realibel jika nilai *alpha cronbach* adalah sebesar $\geq 0,6$ hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut Sugiyono (2016).

2.10 Uji Reabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reabilitas penelitian tentang variabel lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerjapegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur Samarinda, dengan 5 indikator untuk lingkungan kerja, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri serta 5 indikator untuk kepuasan kerjapegawai, yaitu kualitas, kuantitas tepat waktu, tanggung jawab, dan kemandirian yang dapat dilihat pada tabel 7 dibawah, berikut:

Tabel 7 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Lingkungan kerja (X)	0.756	Reabel
Kepuasan kerjaPegawai (Y)	0.768	Reabel

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 7 diatas, dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerjadan kepuasan kerjapegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6.

Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerjapegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel lingkungan kerjadan kepuasan kerjapegawai maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian intrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 8 : Skala Penilaian Lingkungan kerja dan Kepuasan kerjaPegawai

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1-81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari tabel 8 di atas yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian.

Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel lingkungan kerjadan kepuasan kerjapegawai untuk setiap butir pernyataan variabel lingkungan kerjayang mengukur berdasarkan 4 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari Sunyoto (2011), yaitu hubungan pegawai, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan dengan lima 4 pernyataan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel lingkungan kerja akan disajikan pada tabel dibawah, berikut:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Lingkungan kerja

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Hubungan Pegawai	4.98
2	Suasana Kerja	4.97
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	4.97
4	Keamanan	4.98
Rata-rata Nilai		4.98

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 9 diatas, maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,98 untuk indikator pada variabel lingkungan kerja, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah memberikan lingkungan kerja terbaik kepada setiap pekerja sehingga dapat diterima oleh para pegawai perusahaannya.

Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel lingkungan kerjadengan lima indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kepuasan kerjapegawai yang terdiri dari 4 indikator penelitian berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), yaitu psikologis, sosial, fisik, dan finansial, dengan 4 butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 10 : Penilaian Total Skor Variabel Kepuasan kerja Pegawai

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Psikologis	4,98
2	Sosial	4,99
3	Fisik	4,98
4	Finansial	4,99
Rata-rata Nilai		4,98

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 10 diatas, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel kepuasan kerjapegawai adalah sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerjapegawai yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda sudah sangat baik, karena didukung dengan lingkungan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan kepuasan kerjaterbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerjadan kepuasan kerjapegawai, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012) yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 11 : Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup Kuat
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 12 : Hasil Analisis Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Lingkungan kerja (X)	0,423	4,029	0,000
Konstanta	9,432		
F Hitung	16,235		
R ²	0,150		
Adjusted R ²	0,141		
R	0,387		

Kepuasan kerja Pegawai (Y)

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 12 diatas maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,029 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 94 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Jadi $4,029 > 1,986$ berarti pernyataan H_a dapat diterima sedangkan pernyataan H_o ditolak, yang berarti variabel lingkungan kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai, dari hasil perhitungan tersebut dimasukan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 1,986 + 0,423 X \quad (4)$$

Sehingga diperoleh nilai beta 0,423 dengan perolehan determinasi (R^2) sebesar 0,150. Artinya lingkungan kerjamempengaruhi kepuasan kerjapegawai sebesar 15%, sedangkan sisanya sekitar 85% lingkungan kerjamempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka $\geq 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi cukup.

3. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Responden	Prosentase
1	<30Tahun	17 orang	18.1%
2	30 - 40Tahun	28 orang	29.8%
3	41- 51Tahun	27 orang	28.7%
4	>51Tahun	22 orang	23.4%
Jumlah		94	100%

Melihat hasil pada tabel 13 dapat diketahui bahwa sebanyak 94 orang pegawai yang menjadi responden penelitian, terbagi berdasar kategori usia < 30Tahun yaitu 17 orang responden atau sebesar 18.1% responden berusia30-40 tahun, 28 orang responden atau sebesar29.8% responden berusia 41-51 tahun sebanyak 27 responden atau sebesar 28.7% responden berusia>51 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 23.4% berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa instansi memperkerjakan pegawai dengan umur yang masuk kedalam kategori produktif karena perusahaan selalu mengharapkan bagi para pegawainya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan.

3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner peelitianini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Laki-laki	47 orang	50%
2	Perempuan	47 orang	50%
Jumlah		94	100%

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari tabel 14 bahwa pegawaiDinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, yaitu sebesar 47orang responden atau sebesar 50% adalah laki-laki dan 47 orang responden atau sebesar 50% adalah perempuan. Dapat dilihat bahwa besaranpegawailaki-laki dan perempuan adalah sama banyaknya.

3.2Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada tabel 5dan tabel 6, pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel lingkungan kerjadapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabelingkungan kerja(X) adalah valid, dimana nilai padasetiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Namun pada nilai validitas pada indikator untuk pernyataan kebutuhan fisik tergolong paling rendah diantara nilai validitas untuk indikator yang lainnya, hal ini dikarenakan salah satu atau sebagian pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur tidak terlalu puas dengan kebutuhan fisik yaitu menghirup udara bersih dan segar setiap harinya, melihat karena kebutuhan setiap individu sangatlah berbeda-beda, maka sangat penting perusahaan dapat memperhatikan bagi setiap pegawainya, agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kepuasan kerjapegawai, yaitu indikator finansial adalah indikator yang memiliki nilai rentang tertinggi di antara nilai rentang lainnya, sedangkan untuk nilai indikator lainnya terbilang setara dan semuanya berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikarenakan bahwa seluruh pegawai instansi telah memberikan kepuasan kerja terbaik bagi instansi, sehinga sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian sangat setuju atau sesuai dengan kepuasan kerjapegawai yang ada pada instansi.

Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada tabel 7 pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid dan hanya beberapadaripegawai saja yang tidak merasa puas dengan lingkungan kerjamereka, pada kebutuhan fisik untuk menghirup udara bersih dan segar, hal ini dapat berdampak terhadap kepuasan kerja yang dihasilkan, namun secara keseluruhan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timurtelah memberikan lingkungan kerja terbaik bagi para pegawainya, sehingga semua pernyataan dapat diterima dan valid, sehingga kedua variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawaidapat dikatakan realibel.

3.3 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel lingkungan kerjayaitu dengan 4 indikator penelitian adalah 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, Kondisiini menunjukkan bahwa pegawaiDinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki lingkungan kerja dalam bekerja pada instansinya. Namun pada ke4 indikator tersebut memiliki nilai rentang skor pada indikator kebutuhan fisik paling rendah yaitu 4,98 diantara indikator yang lainnya, penjelasan tentang ini telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil validitas dan reabilitas penelitian.

Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kepuasan kerjapegawaidengan 4 indikator yaitu 4,98berada pada rentang penilaian 4,24 - 5atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timurmiliki tingkat kepuasan kerjapegawai yang sangat baik, hal ini dikarenakan psikologis, sosial, fisik, dan finansialyang ada pada pegawaiinstansi sudah sangat bagus. Diantara kelima indikator kepuasan

kerjapegawai tersebut, terdapat skor penilaian paling tertinggi untuk indikator kuantitas yaitu 4,99 paling tinggi diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reabilitas penelitian.

3 HASIL DAN DISKUSI

Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda, instansi ini bergerak dalam bidang perkebunan. Jumlah total keseluruhan pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda adalah sebanyak 123 orang pegawai, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 94 orang pegawai yang akan menjadi responden penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yaitu, tingkat lingkungan kerja yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur bisa dikatakan terbilang sangat baik, itu bisa dilihat dari skor penilaian setiap indikator penelitian yaitu hubungan pegawai, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan sehingga pegawai sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti.

SARAN DAN REKOMENDASI

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang mana diharapkan untuk tidak mengambil variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikarenakan variabel lingkungan kerja tersebut tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja dan bisa dilihat pada penelitian diatas. Lebih ditingkatkan lagi dalam pembagian tugas pekerjaan dikarenakan dari hasil penelitian diatas menunjukkan sangat baik. bekerja. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur lebih memperhatikan bonus/reward yang diberikan kepada pegawai yang mengemban tugas pekerjaan lebih agar pegawai merasa puas dari bonus yang diterima. Diharapkan lebih meningkatkan kesadaran sosial dalam sesama rekan kerja yang mana bisa diadakannya seminar yang isinya mampu meningkatkan kesadaran sosial untuk membantu proses pekerjaan agar terselesaikan lebih mudah dan cepat dari segi waktu. Dari hasil kesimpulan penelitian maka hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi instansi terkait yaitu Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur untuk selalu memperhatikan dalam memberikan lingkungan kerja yang baik mulai dari hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas kerja serta keamanannya, dikarenakan semua itu dikatakan sangat menunjang dalam kepuasan kerja pada setiap pegawai. Sedangkan bagi mahasiswa atau peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian sangat direkomendasikan karena lingkungan kerja sangat di perlukan dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi lingkungan kerja sehingga dapat membantu proses penelitian yang lebih objektif dan bervariasi lagi, serta yang dimana akan membantu ketika peneliti masuk didalam dunia kerja nantinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada:

1. Bapak Prof Bapak Prof.Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.S.selaku dekan fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi.
2. Bapak Ikhwan Susila, SE.,M.si.,Ph.D selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Bapak Idham Cholid, S.E.,M.M sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
4. Ibu Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut.,M.Si sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
5. Terimakasih juga kepada saudara saya yang selalu memberikan dukungan, bantuan doa, moril, dan materil selama kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
6. Dan saya ucapkan terimakasih kepada semua teman seperjuangan kelompok saya, yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

REFERENSI

- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda Padang. Padang. Jurnal. Universitas Negeri Padang.
- Dorothyh, Guobadia Pauline Ojekou Odetola Titilayo. 2015. Effect of Work Environment on level of work stress and burnout among nurses in a teaching hospital in Nigeria. Nigeria. University of Ibadan Nigeria.
- Ekaningsih. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal. Surakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Fath, Robby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta. Yogyakarta. Jurnal. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Henri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Palembang. Jurnal. Universitas PGRI Palembang.
- Jain, Ruchi. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. Jaipur. The IIS University Jaipur.
- Lee, Ph.D Seulki. 2013. Assessing The Effect of Job stress and Social support on Job satisfaction. South Korea. Stanford University School of Medicine.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : CAPS Publishing.
- Misha, Dr.G.P.Taslim Khan1*. 2013. Promotion As Job Satisfaction, A Study On Colleges Of Muscat, Sultanate Of Oman.Oman. Birla Institute of Tecnology Oman.
- N, O'Mahony. 2011. Nurse Burnout and The Working Environment. Ireland. Cork University Hospital Ireland.
- Regiana, Selviana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung. Bandung. Jurnal. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sekaran, Umar, Roger Bougie. 2013. Research Methods For Business. Jakarta : Wiley
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administratif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuisisioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS Publishing.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CAPS Publishing.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CAPS Publishing.
- Usman, Husaini. 2011. Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta : CAPS.
- Yasa, I Putu Sedhana, I Wayan Mudiarta. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran. Denpasar. Universitas Udayana