

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Harits Hafiid, S.Sos, M.Si

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email : haritshafiid@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Di Bagian Sumber Daya Manusia, Jakarta Pusat. Tipe yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Di Bagian Sumber Daya Manusia, Jakarta Pusat.
  - a. Melalui Uji Regresi  $Y = a + bX$ ,  $Y = 8.939 + 0.737$  (Lingkungan Kerja). Ini berarti bila Lingkungan Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.737.
  - b. Melalui Uji Korelasi Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,737, artinya bila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan menghasilkan Kepuasan Kerja meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor lain diluar variabel sebesar 41,2 %.
- b. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan taraf  $\alpha = 5\%$  dengan demikian [ $p = 0.000 < \alpha = 0.050$  ], sehingga dengan demikian Lingkungan Kerja **Signifikan** terhadap Kepuasan Kerja

*Kata kunci : Lingkungan kerja, kepuasan kerja, Badan Pemeriksa Keuangan.*

### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to know the influence of Work Environment on Job Satisfaction at State Audit Board of Republic Indonesia In Human Resources Division, Central Jakarta. The type used in this writing is an explanative method, which is a study that explains or describes something, which aims to test the hypothesis relating to causality among the variables studied.

From the results of the analysis and discussion can be obtained the following results:

1. Work Environment Variables positively affect the Job Satisfaction at the State Audit Board of the Republic of Indonesia in the Human Resources Division, Central Jakarta.
  - a. Through Regression Test  $Y = a + bX$ ,  $Y = 8.939 + 0.737$  (Work Environment). This means if the Work Environment (X) is increased by 1 point, it will give the effect on Job Satisfaction of 0.737.
  - b. Through Working Correlation Test (X) of 0.737, meaning that if the Work Environment is improved it will result in increased Job Satisfaction. While the determinant coefficient obtained Working Environment (X) of 0.588, so that the variation of the increase and decrease Job

Satisfaction can be explained by the Work Environment (X) variable of 58.8%, and visible other factors outside the variable of 41.2%.

2. Based on the hypothesis test (t test) obtained value t arithmetic Work Environment variable of 7.694 and t table 1.694, thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, so there is influence between Work Environment and Job Satisfaction.

Probability of result of 0.000 or 0% while tariff  $\alpha = 5\%$  thus  $[p = 0.000 < \alpha = 0.050]$ , thus thereby Significant Work Environment to Job Satisfaction

*Keywords: Work environment, job satisfaction, BPK.*

## PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi / perusahaan diperlukan adanya kenyamanan, rasa aman dan tentram bagi para pekerjanya, jika tidak ada rasa nyaman, aman dan tentram di dalam organisasi / perusahaan, maka sudah bisa dipastikan manusia organisasi dan perkembangan organisasi tersebut tidak akan mengalami kemajuan dan akan tertinggal dengan organisasi / perusahaan lainnya. Apalagi di jaman yang serba canggih seperti sekarang, organisasi / perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, memiliki komitmen yang tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan mengerti akan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting. Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012:174) kepuasan kerja

dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja pegawai meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut.

Dari uraian para pakar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, kepuasan kerja pegawai di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan tidak boleh dipandang remeh sama sekali, karena bila tidak adanya kepuasan kerja maka organisasi atau perusahaan tidak akan berkembang dengan pesat dan bahkan akan kehilangan pondasinya. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai sangatlah perlu diperhatikan agar kedua belah pihak antara organisasi atau perusahaan dengan

para pegawainya diuntungkan dengan adanya kepuasan kerja.

Begitupun dengan Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia Indonesia keseluruhan, yang setiap saat harus ditingkatkan dan dikembangkan kinerjanya guna mendukung program pemerintahan dan pembangunan, sehingga tujuan Nasional bangsa Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur merata dan tercapai. Seringkali para pegawai menghadapi kesulitan dalam melakukan kinerjanya dikarenakan banyaknya tuntutan yang bersifat pelayanan. Disisi lain, seringkali timbul dalam diri pegawai akan rasa tidak puas dalam bekerja, karena faktor lingkungan yang tidak sesuai dengan keinginan dan tidak sesuai dengan kebutuhan

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapat kepuasan dari pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja juga merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu

mempunyai keinginan - keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan - keinginan lainnya. Seakan - akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Salah satu yang menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, apabila di dalam organisasi atau perusahaan lingkungan kerjanya tidak memadai maka akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan jenuh bagi para pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2009:22) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun

sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non-fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dari uraian mengenai kategori lingkungan kerja yang terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik bisa diketahui apa saja yang mempengaruhi seseorang atau pegawai dalam bekerja, hal - hal yang dapat menghambat kepuasan kerja pegawai adalah dapat disebabkan dari manusianya, perabotan di dalam ruang area kerja, serta suasana di lingkungan kerja

Seperti yang terjadi di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang telah penulis lihat dan alami sendiri, keadaan di Organisasi tersebut terutama di bagian Manajemen Sumber Daya Manusia menampilkan perilaku adanya ketidakpuasan di dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, pergi dari area kantor Badan Pemeriksa Keuangan saat jam kerja, bermalas - malasan ketika bekerja, bermain *video game*, *streaming video*, berbincang - bincang mengenai hal - hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada jam kerja dengan waktu

yang lama. Menurut saya, ini semua terjadi karena para pegawai merasakan adanya ketidaknyamanan di dalam ruang kerja mereka sehingga mereka merasa jenuh dan bosan, ini bisa mengakibatkan adanya penurunan kualitas kerja sehingga para pegawai tidak bisa bekerja dengan baik, namun pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan nampaknya berusaha menikmati kondisi lingkungan kerja di Badan Pemeriksa Keuangan tersebut, mungkin ini dikarenakan sebagian besar pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan merupakan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kewajiban mentaati peraturan dan bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan.

Penurunan kualitas pegawai sangat berpengaruh bagi kelancaran organisasi, apabila kualitas pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan terlebih di bagian sumber daya manusia, maka akan mengakibatkan berbagai macam permasalahan. Karena pada bagian sumber daya manusia di Badan Pemeriksa Keuangan menangani tentang perekrutan pegawai baru, pemutasian pegawai, dan menangani perpanjangan kontrak pegawai Badan Pemeriksa Keuangan seluruh Indonesia dan masih banyak lagi tugas yang lainnya seputar mengenai sumber daya manusia Badan Pemeriksa

Keuangan Republik Indonesia di seluruh Indonesia.

## KERANGKA ANALISIS/LANDASAN KONSEPTUAL

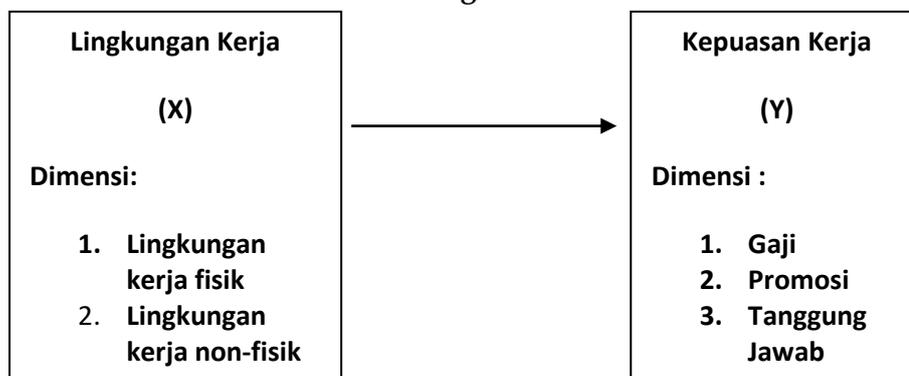
lingkungan kerja merupakan adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi atau perusahaan yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula 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. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, keduanya memiliki pengaruh yang cukup besar dalam perkembangan dan kemajuan manusia organisasi maupun bagi sebuah organisasi/perusahaan.

Sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam berorganisasi karena dalam berorganisasi pegawai atau manusia organisasi haruslah mempunyai motivasi kerja yang tinggi, kedisiplinan, inovasi, dan rasa nyaman sehingga mampu berpikir dengan baik dengan begitu organisasi dapat berkembang dan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi yang sudah dibuat sebelumnya.

Agar lebih jelas dan untuk memudahkan keterangan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Sedarmayanti (2011:26)

Sumber : Robbins (2003:68)

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Sedangkan pengumpulan data dalam metode eksplanatif dilakukan dengan pendekatan survei yaitu suatu penelitian kuantitatif dan menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada banyak orang untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh penelitian dicatat, diolah dan dianalisis.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan dalam penelitian ini adalah Sampling jenuh (Non probability Sampling ) menurut (*Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta, 2006:149*) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila

jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut peneliti mengambil keseluruhan dari jumlah pegawai yaitu sebanyak 32 orang.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode Likert atau Skala Likert, dimana metode Likert memberikan nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah lebih dari dua jawaban. Dengan demikian, instrumen penelitian itu akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan alternatif jawaban berjumlah 5 kategori. Semua pertanyaan dari alternatif-alternatif jawaban diberi skor:

Alternatif	Nilai Skala
Sangat Setuju	(ST) 5
Setuju	(S) 4

Ragu-ragu	(R)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat tidak setuju	(STS)	1

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian terhadap variabel yang akan diteliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel III.2**

**Intstrumen Penelitian**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	Variable terikat Lingkungan Kerja (x)  Bedjo Siswanto(1997:130)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peralatan Kantor</li> <li>• Perabotan Kantor</li> </ul>	1,2,3,4,5
		Lingkungan Kerja Non-Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan dengan atasan</li> <li>• Hubungan sesama rekan kerja</li> <li>• Hubungan dengan bawahan</li> </ul>	6,7,8,9,10
2	Kepuasan Kerja Pegawai (y)  Robins (2003 : 68)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah Gaji</li> <li>• Kenaikan Gaji</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Insentif</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	1,2,3,4,5
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi</li> <li>• Kecakapan</li> <li>• Status Jabatan</li> <li>• Pengakuan</li> <li>• Pendidikan</li> </ul>	6,7,8,9,10
		Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loyalitas</li> <li>• Sesuai Prosedur</li> <li>• Menyelesaikan Tugas</li> <li>• Pengelolaan Waktu</li> </ul>	11,12,13,14,15

**Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pemberian Kuesioner

Untuk mendapatkan data riil di lapangan berkaitan dengan pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai, penulis memperoleh data dari jawaban atas pertanyaan yang penulis ajukan dalam kuesioner.

Sedangkan teknik pengolahan data dilakukan dengan cara editing data yang telah dikumpulkan, kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel atau pengelompokan, serta dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*statistik product service solutions*) versi 17.00 for windows.

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji item-item pertanyaan dari masing-masing variabel maka digunakan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi

antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas, dengan asumsi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliable jika nilai  $\alpha \geq 0,349$

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik belah dua dari Spearman Brow, dengan rumus :

$$R_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = Korelasi product moment antara belahan nomor negatif dengan nomor positif.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji tingkat kenormalan dari item-item pertanyaan dari masing-masing variabel. Dengan dilakukan uji Chi-square dengan hasil pengolahan data sebagai berikut:

Kaidah:

$\text{Chi-square}_{\text{hitung}} > \text{Chi}_{\text{tabel}}$  (Ho) ditolak dan (Ha) Diterima

$\text{Chi-square}_{\text{hitung}} < \text{Chi}_{\text{tabel}}$  (Ho) diterima dan (Ha) Ditolak

$$\alpha = 0.05 (5\%)$$

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dilakukan analisis melalui:

#### a. Uji Korelasi

Untuk menganalisis data primer maka dipergunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada teknik analisis statistik yaitu dengan cara mencari koefisien korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas X dengan

variabel terikat Y, dalam hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa koefisien korelasi adalah "suatu alat statistik yang dapat digunakan membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel tersebut".

Dalam analisis koefisien korelasi terdapat analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi ganda. Analisis korelasi sederhana dimaksudkan untuk melukiskan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Untuk analisisnya penulis menggunakan rumus koefisien korelasi (*rank-order correlation*) yang diberi simbol "r" sebagai berikut:

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

Rxy = Korelasi Product Moment (untuk mengetahui nilai hubungan yang terjadi dalam penelitian).

n = Besarnya sampel dalam penelitian.

$\sum X$  = Jumlah variabel bebas.

$(\sum X)^2$  = Jumlah variabel bebas yang telah dikuadratkan.

$\sum X^2$  = Jumlah masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.

$\sum Y$  = Jumlah variabel terikat.

$(\sum Y)^2$  = Jumlah variabel terikat yang telah dikuadratkan.

$\sum Y^2$  = Jumlah dari masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.

$R_{xy}$  = 1 atau mendekati 1, maka hubungan antara X dan Y kuat dan positif.

$r_{xy}$  = -1 atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

$r_{xy}$  = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak berhubungan samasekali.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Interval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*,

Bandung: Alfabeta, 2001, hal.149.

Berdasarkan koefisien korelasi yang ditemukan kemudian dilakukan pengujian signifikansi untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan cara mengkonsultasikan pada table *r product moment*. Bila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} >$

$r_{tabel}$ ), maka hubungan antara dua variable adalah signifikan. Sedangkan bila nilai  $r_{hitung}$  kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

**b. Uji Regresi**

Langkah yang perlu dilakukan adalah mengetahui seberapa besar perubahan variable Y, apabila variable X juga berubah dalam satu satuan, dengan analisis regresi didapatkan persamaan regresi baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sejalan dengan itu, menurut Sugiyono dengan menggunakan persamaan regresi, dapat melakukan prediksi besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X telah diketahui. Besarnya perubahan itu ditunjukkan oleh koefisien regresi, yang diberi symbol "b". Bila hanya satu variable bebas, garis regresi untuk garis lurus mengikuti persamaan garis lurus atau persamaan regresi sederhana yaitu :

$$\bar{Y} = a + b.X$$

Keterangan :

$\bar{Y}$  = Variabel terikat  
(Kepuasan Kerja)

X = Variabel bebas  
(Lingkungan Kerja)

a = Konstanta (intersep  
garis regresi dengan  
sumbu y)

b = Koefisien regresi  
variabel x (koefisien  
arah)

dimana :  $a = Y - bX$

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

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

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

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut bermakna atau tidak, maka dilakukan uji signifikan dengan cara mengkonsultasikan pada  $F_{tabel}$ , ketentuan uji signifikan ini bila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan dan sebaliknya bila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji tidak signifikan.

Koefisien regresi, batas antara hubungan x dan y dapat dinyatakan dua kemungkinan. Kemungkinan x dan y dependen sempurna atau x dan y independen sempurna. Variabel x dan y dianggap berasosiasi secara statistik bila hubungannya terdapat diantara kedua batas tersebut. Atau koefisien regresi dapat dikatakan

sebagai alat penduga yang dapat menghubungkan antara variabel x dan y.

**d. Uji Koefisien Determinan**

Adapun untuk mengukur besarnya pengaruh X (variabel bebas) terhadap Y (variabel tidak bebas) digunakan analisis

$$\text{Koefisien Determinan} / \text{Koefisien Penentu : } \boxed{KD = r^2 \times 100\%}$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

**d. Uji t**

Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel independen dengan dependen juga menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

α (alfa) 5%, dan

df = n-2

Keterangan:

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah populasi

**PEMBAHASAN**

**a. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang bertempat di Jalan Jendral Gatot Subroto No. Kav 31, Bendungan Hilir, Tanah Abang, RT 14 RW 5, Jakarta Pusat.

**b. Populasi Sampel**

Responden berjumlah 32 orang yang bekerja pada bagian Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, Jakarta Pusat.

**c. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Non Probability Sampling) yaitu teknik sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan berjumlah kurang dari 100 orang.

**DESKRIPSI HASIL PENELITIAN**

**a. Uji Validitas**

Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi

item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas, dengan asumsi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengukuran validitas butir kuesioner penelitian ini dilakukan dengan melihat Koefisien korelasi *Product-Moment Pearson* dari 32 sampel. Dengan jumlah 32 orang

ini maka distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurve normal. Pengujian validitas dengan menggunakan *software SPSS 17.00 for Windows*. Pengujian validitas dilakukan untuk masing-masing butir pertanyaan dari variabel X dan variabel Y. Uji validitas penelitian ini melalui pengukuran derajat korelasi antara masing-masing butir pertanyaan terhadap masing-masing variabel, di mana masing-masing dimensi meliputi dua item pertanyaan. Ringkasan uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sedangkan *output SPSS* selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran.

**Tabel IV.1**

**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)**

No	Pertanyaan	$r_{hit}$	$r_{tab}$	Ket
1	Ruang Gerak Untuk Pegawai Sangat Baik	0,702	0,349	Valid
2	Tingkat Kebisingan Di Dalam Ruang Kerja Sangat Baik	0,735	0,349	Valid
3	Temperatur udara Di Dalam Ruang Kerja Sangat Baik	0,615	0,349	Valid
4	Sirkulasi Udara Di Dalam Ruang Kerja Sangat Baik	0,474	0,349	Valid
5	Tingkat Pencahayaan Di Dalam Ruang Kerja Sangat Baik	0,756	0,349	Valid
6	Tingkat Kelembaban Di Dalam	0,755	0,349	Valid

	Ruang Kerja Sangat Baik			
7	Tata Warna Ruangan Di Dalam Ruang Kerja Sangat Baik	0,712	0,349	Valid
8	Tingkat Getaran Mekanis Didalam Ruang Kerja Sangat Baik	0,748	0,349	Valid
9	Tingkat Kebersihan Ruangan Sangat Baik	0,661	0,349	Valid
10	Tingkat Keamanan Pegawai Di Tempat Kerja Sangat Baik	0,856	0,349	Valid
11	Rasa Kekeluargaan Di Tempat Kerja Sangat Baik	0,803	0,349	Valid
12	Komunikasi Yang Terjalin Kepada Atasan Sangat Baik	0,842	0,349	Valid
13	Komunikasi Yang Terjalin Kepada Bawahan Sangat Baik	0,769	0,349	Valid
14	Komunikasi Yang Terjalin Antar Sesama Pegawai Sangat Baik	0,788	0,349	Valid
15	Tingkat Pengendalian Diri Yang Dimiliki Pegawai Sangat Baik	0,795	0,349	Valid

Berdasarkan hasil observasi dan pengolahan data terhadap uji validitas variabel Lingkungan Kerja menunjukkan dari

keseluruhan item pertanyaan didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.349). Dengan demikian dari 15 item pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel IV.2**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	$r_{hit}$	$r_{tab}$	Ket
1	Pendapatan / Gaji Yang Diterima Pegawai Sangat Memuaskan	0.560	0,349	Valid
2	Tunjangan Yang Diterima Pegawai Sangat Memuaskan	0.641	0,349	Valid
3	Insentif Yang Diterima Pegawai	0.726	0,349	Valid

	Sangat Memuaskan			
4	Kenaikan Gaji Yang Diterima Pegawai Sangat Memuaskan	0.765	0,349	Valid
5	Tingkat Kinerja Pegawai Yang Diberikan Sangat Memuaskan	0.645	0,349	Valid
6	Penghargaan/Prestasi Yang Diterima Pegawai Sangat Memuaskan	0.601	0,349	Valid
7	Pengakuan Kerja Yang Diterima Pegawai Sangat Memuaskan	0.550	0,349	Valid
8	Tingkat Pendidikan Yang Ditempuh Pegawai Sangat Memuaskan	0.421	0,349	Valid
9	Status Jabatan Yang Diterima Pegawai Sangat Memuaskan	0.414	0,349	Valid
10	Kecakapan Pegawai Dalam Menangani Tugas / Permasalahan Organisasi Sangat Memuaskan	0.374	0,349	Valid
11	Pertanggung Jawaban Yang Dilakukan Pegawai Dalam Bekerja Sangat Memuaskan	0.665	0,349	Valid
12	Loyalitas Pegawai Terhadap Tugas dan Organisasi Sangat Memuaskan	0.678	0,349	Valid
13	Penyelesaian Kerja Yang Dilakukan Oleh Pegawai Sesuai Prosedur dan Sangat Memuaskan	0.382	0,349	Valid
14	Tingkat Pengelolaan Waktu Yang Dilakukan Pegawai Sangat Memuaskan	0.465	0,349	Valid
15	Kedisiplinan Pegawai Sangat Memuaskan	0.504	0,349	Valid

Berdasarkan hasil observasi dan pengolahan data terhadap uji validitas variabel Kepuasan Kerja menunjukan dari 15 item pertanyaan didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.349). Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Untuk tujuan prediksi dan diagnosis, test dituntut untuk memiliki koefisien reliabilitas

setinggi berkisar  $> 0,6$ . Dengan Koefisien reliabilitas = 0,6 berarti perbedaan atau variasi yang nampak pada skor test tersebut mampu mencerminkan 60 % dari variasi yang terjadi pada skor murni subyek yang bersangkutan.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 17.00 for Windows*. Hasil pengukuran reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel IV.3 sebagai berikut

**Tabel IV.3**  
**Koefisien Reliabilitas**

<i>VARIABEL</i>	<b>KOEFISIEN RELIABILITAS (<math>\alpha</math>)</b>
Lingkungan Kerja	0.951
Kepuasan Kerja	0,879

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk masing-masing variabel diketahui bahwa Nilai reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.951 atau sebesar 95.1% dengan demikian nilai reliabilitas alpha pada variabel Lingkungan Kerja  $> 60\%$ , artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berada pada kondisi reliabel

atau variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai keterandalan.

Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.879 atau 87,9%,, sehingga variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai realibilitas  $> 60\%$ . Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai kerandalan

## PEMBAHASAN

## Uji Koefisien Regresi

**Tabel IV.4**  
**Hasil Regresi Dengan Memakai SPSS'17.00**

	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std.Error		
Constant	8.939	5.921	1.694	0.000
Lingkungan Kerja	0.737	0.102	7.694	0.000

Hasil Uji :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.939 + 0.737 \text{ (kepuasan kerja)}$$

- a. Nilai Constanta ( a ) pada hasil penelitian (a) dihasilkan sebesar 8.939 menunjukkan bahwa hasil penilaian atas Kepuasan Kerja murni tanpa dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 8.939.

- b. Nilai regresi Lingkungan Kerja (b) sebesar 0.737 menunjukkan adanya kontribusi positif dihasilkan oleh
- c. Lingkungan Kerja, artinya bila Lingkungan Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.737.

#### Uji Koefisien Korelasi (r)

Untuk menjawab hipotesis adanya hubungan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka digunakan uji Korelasi, hasil pengolahan

data dengan menggunakan Software Statistic Product Service Solution Versi 17.00 dihasilkan output Correlation Person sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Hasil Korelasi Dengan Memakai SPSS'17.00**

	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Pearson Corellation Kepuasan Kerja	1.000	0.821
Lingkungan Kerja	0,821	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil Uji :

$$n \cdot (\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)$$

$\Sigma Y$ )

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] \cdot [n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

$\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$

Nilai korelasi sebesar 0.821 atau 82,1% dengan demikian terdapat hubungan

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS'17.00 Nilai Koefisien determinan (R-square) Lingkungan Kerja (X) sebesar 0.588 atau 58,8% dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 58,8% sehingga faktor-faktor diluar kedua variabel sebesar 41,2%.

positif antar variabel, artinya bila Lingkungan Kerja (X) ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Uji Koefisien Penentu (KD)**

Kaidah :

$KD = r^2 \times 100\%$
-------------------------

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Kaidah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  (Ho) ditolak dan (Ha) diterima

diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$  (Ho) diterima dan (Ha) ditolak

ditolak

Nilai  $t_{hitung}$  7.694 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.694 dengan demikian

$t_{hitung} 7.694 > t_{tabel} 1.694$  sehingga (Ho) Ditolak dan (Ha) diterima artinya ada hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000 sedangkan nilai  $\alpha$  ditetapkan sebesar 5% dengan demikian [ $\rho = 0.000 < \alpha = 0,050$ ] karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha ( $\alpha$ ) maka variabel Lingkungan Kerja Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya variabel Lingkungan Kerja dapat dijadikan parameter dalam menentukan Kepuasan Kerja.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh rujukan sebagai berikut :

- a. Melalui uji regresi  $Y = a + bX$ ;  $Y = 8.939 + 0.737$  (Lingkungan Kerja). Ini berarti bila Lingkungan Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.737.
- b. Uji korelasi Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,737, artinya bila Lingkungan

Kerja ditingkatkan maka akan menghasilkan Kepuasan Kerja yang meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Lingkungan Kerja (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 41,2%.

- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif  $\alpha = 5\%$

dengan demikian [  $\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$  ], sehingga dengan demikian Lingkungan Kerja **Signifikan** terhadap Kepuasan Kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh hasil bahwa Variabel besaran pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Bagian Sumber Daya Manusia, Jakarta Pusat dipengaruhi oleh dimensi-dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik, gaji, promosi serta tanggung jawab.

- a. Melalui uji regresi  $Y = a + bX$ ;  $Y = 8.939 + 0.737$  (Lingkungan Kerja). Ini berarti bila Lingkungan Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Pegawai sebesar 0.737.
- b. Uji korelasi Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,737, artinya bila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan menghasilkan

Kepuasan Kerja yang meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Lingkungan Kerja (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 41,2%.

- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif  $\alpha = 5\%$  dengan demikian [  $\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$  ], sehingga

dengan demikian Lingkungan Kerja **Signifikan** terhadap Kepuasan Kerja.

- Terhadap teori yang digunakan, yakni teori Lingkungan Kerja dari Bejo Siswanto dan teori Kepuasan Kerja dari Robbins, menunjukkan adanya korelasi dan hubungan yang kuat atas dimensi dan indikator-indikator yang diteliti, sehingga keduanya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

*Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama. Bandung

Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pranata Media. Jakarta

Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika

#### **DOKUMEN-DOKUMEN LAINNYA**

Dwiputra, Riswan. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik*, (Online). Tersedia:

<http://putrakolut.blogspot.com>

<https://alnuhudhul.wordpress.com/2014/04/06/mata-kuliah-sumber-daya-manusia-makalah-kepuasan-kerja/>.

<http://gadiscrs.blogspot.com/2014/06/makalah-kepuasan-kerja-karyawan.html>

<http://dedy londong.blogspot.com/2011/11/kepuasan-kerja-job-satisfacton.html>

Kusworini, Ita. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*, (Online).

Tersedia: <http://askepitha.blogspot.com>

Prasetyo, Dony Eko. 2012. *Lingkungan Kerja*, (Online). Tersedia:

<http://donyekopraestyo.wordpress.com>

[WWW.bpk.go.id](http://www.bpk.go.id)

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Aditama. Suliyanto.(2011). *Analisis Data*. Surabaya: Graha Ilmu.

Hartatik, Indah. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.

Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan: PT Bumi Aksara. Jakarta

Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung

Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan*