PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KOTA BIMA

Titi Kurniati¹ Jaenab²

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia

*E-mail: ¹titinbima6@gmail.com, ²jaenab.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja pegawai (Studi pada pegawai dinas perpustakaan kota Bima). Sedangkan rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada pegawai dinas perpustakaan kota Bima). Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan Asosiatif, penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan Kota Bima, Populasi pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan 43 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai dengan menggunakan teknik purposive sampling (pengambilan sampel berdasarkan kriteria). Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi liner sederhana dengan menggunakan persamaan yaitu: $Y = a + bx$. Pada hasil analisis awal yang dilakukan menunjukkan bahwa indikator yang digunakan valid untuk mengukur variabel yang ada. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,752.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Pegawai

INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE SATISFACTION IN THE LIBRARY OF BIMA CITY

Abstract

This study aims to find out how much influence the Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction (Study of the Bima City Library Departement employees). While the formulation of the problem of this research is whether the Work Environment affects the Employee Job Satisfaction (Study of the Bima City library staff). The research instrument used a questionnaire. The type of research used Associative, this study was conducted at the Bima City Library Office, the population in this study was a total of 43 employees and the sample used in this study amounted to 30 employees using purposive sampling technique (sampling based on criteria). Data analysis used is a simple linear regression analysis using the equation, namely: $Y = a + bx$. The results of the initial analysis show that the indicators used are valid for measuring existing variables. The result of subsequent analyzes show that the Physical Work Environment variable influences the regression coefficient of 0.752

Keywords: *Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah instansi. Kesejahteraan serta kenyamanan serta sumber daya manusia perlu diperhatikan. Oleh karena itu instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk pegawainya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut (Sedarmayanti, dalam Sunuharyo dan Utami, 2016), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dipengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. tempat kerja yang dapat dipengaruhi Kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Menurut (Nadiri 2010) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. *Job Description Indeks (JDI)* dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan lima hal yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak baik maka karyawan

dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja akan menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, Lingkungan kerja fisik dalam organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dalam organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik menurut (Sedarmayanti, dalam Sunuharyo dan Utami, 2016), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Masalah lingkungan kerja fisik yang terdiri dari adanya beberapa pegawai yang mengeluhkan warna cat yang sudah luntur, fasilitas peralatan, perilaku yang diterima pegawai misalnya hubungan antar sesama pegawai yang kurang baik, lingkungan tempat kerja, tentang pekerjaan, sistem pemberian *reward* yang adil, dukungan lingkungan kerja merupakan determinan kepuasan kerja pegawai.

Dinas Perpustakaan Kota Bima akan memerlukan para sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar dapat membantu dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Dinas perpustakaan Kota Bima mempunyai salah satu bentuk layanan seperti meminta kritik dan saran dari pengunjung mengenai kurangnya pelayanan yang diberikan, misalnya kritik pengunjung mengenai kurangnya kursi. Dalam hal ini, keramahan karyawan dalam menghadapi sikap pengunjung yang berbeda-beda sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, atasan/kepala maupun semua pegawai yang bekerja pada Dinas Perpustakaan Kota Bima perlu memelihara Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada ditempat kerja. Lingkungan Kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar pegawai yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan. (Nitisemito. Dalam Wibowo,, dkk, 2014). Menurut (Sedarmayanti 2009) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Diperkuat oleh (Robbin dalam Wibowo, dkk, 2014) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan di dukung dengan peralatan modern.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik Menurut (Sedarmayanti dalamEka, dkk, 2016) ada 5 yaitu: 1) Keadaan udara merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 2). Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. 3) Getaran artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. 4). Pencahayaan atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran 5). Penata ruangan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting dalam menentukan seberapa jauh suatu organisasi mencapai tujuannya (Taranjit dan Malik, 2012). Menurut Umar (2010) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Nadiri, (2010)

Kepuasan kerja (*Job satisfacsion*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka sedangkan menurut Indrawati (2012) Kepuasan kerja pegawai bagi organisasi bermanfaat dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan *output* dan efisiensi dalam menangani masalah pegawai, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup.

Indikator kepuasan Menurut (Umar dalam Eka,S dkk, 2016) ada 5 yaitu :1). Kondisi kerja adalah lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih sehingga para pegawai merasa tenang. 2). Rekan kerja yang mendukung artinya hubungan antara rekan kerja harus terjalin dengan baik sehingga para pegawai bisa saling mendukung, membantu dan menolong sesama pegawai. 3). Perlakuan tidak baik contohnya : Atasan memperlakukan pegawai dengan tidak baik. Semua pegawai saling tidak menghargai antara satu sama lainnya. 4). Kerja yang menantang yaitu para pegawai lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan yang menantang untuk mempergunakan keterampilan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas. 5) Adil dan objektif, atasan merupakan seorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat instansi menjadi senang, nyaman, dan betah di dalam perusahaan. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai (Hendri, 2012). Dan di perkuat oleh (Robbin dalam Pangestu, dkk, 2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah

kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Prasetya, dkk dalam Murtiningsih, 2017) menyatakan tingkat kepuasan rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang dalam pencapaian tujuan karena kepuasan kerja salah satu indikator keefektifitas kinerja seseorang.

Kerangka Berpikir

Penelitian yang dilakukan oleh (Simaremare, C dan Isyandi, H., 2015; dan Kiswuryanto, A, 2014 dalam Untung, D dan Nugraheni, R., 2017 dan Hayati, 2016) Membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, (Effendi, 2010). Dengan uraian definisi variabel bebas (X) beserta variabel terikat (Y), maka dengan hal tersebut untuk mengarahkan ketepatan penelitian saya sebagai peneliti membuat rangkaian kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima.

Ho : $\beta \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2010)

penelitian asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. maksud penulis menggunakan metode penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada pegawai Dinas Perpustakaan Kota Bima). Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah pegawai Dinas Perpustakaan Kota Bima.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2010) yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden serta menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2010), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden diberikan serangkaian pernyataan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat yaitu:

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 43 pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Sedangkan sampel penelitian adalah 30 orang pegawai yang sudah termasuk ASN. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan (Sugiyono, 2010:218). Teknik pengumpulan data yaitu observasi, Angket/Kuisisioner dan studi pustaka. Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner akan dianalisa dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana dengan rumus: $Y = a + bx$, kemudian diolah menggunakan SPSS 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien regresi sederhana

Tabel 1. Persamaan regresi linear sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.170	6.296		6.221	.000
TOTAL_X	.049	.155	.060	.319	.752

Sumber: Hasil olahan SPSS 2020

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=39.170+0,049X$$

Dimana nilai konstan sebesar 0,049 hal ini berarti jika lingkungan fisik bernilai 0, maka kepuasan kerja bernilai 38,170. Nilai koefisien untuk lingkungan kerja fisik sebesar 0,49 hal itu berarti setiap peningkatan 1, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,049.

Koefisien determinasi

Table 2. Koefisien Korelasi
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.060 ^a	.004	-.032

Tabel di atas, nilai koefisien (R) sebesar 0,060 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen adalah lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja adalah cukup kuat dengan tingkat pengaruh sangat rendah. Dari tabel diatas nilai determinasi (R²) sebesar .004 menunjukkan bahwa besar kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan ini sebesar 4 % sedangkan sisinya 96 % di sebabkan oleh faktor lain yang tidak di teliti.

Hasil Uji t dua pihak

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.170	6.296		6.221	.000
TOTAL_X	.049	.155	.060	.319	.752

Sumber: Hasil olahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil table diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,752 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ table atau 0,319 yang berarti diterima H_0 . Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hal ini menandakan semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja akan meningkat hal ini dapat di jadikan sinyal bagi pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Prasetya, dkk dalam Murtiningsih, 2017) menyatakan tingkat kepuasan rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang dalam pencapaian tujuan karena kepuasan kerja salah satu indikator efektifitas kinerja seseorang. Sedangkan hasil penelitian berbanding terbalik dengan (Hayati, 2016) mengatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai artinya kalau lingkungan kerja fisik baik maka kepuasan kerja semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, Bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan Kota Bima.

Saran

Perlu di dorong oleh lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan aman. Perlu juga adanya perubahan warna cat yang sudah

luntur diganti dengan warna cat yang baru yang dapat membuat suasana hati para pegawai menjadi semangat, fasilitas peralatan dan juga hubungan antar sesama pegawai yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka S, Sunuharyo dan Utami, (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40 NO. 1 November ,Universitas Brawijaya Malang.
- Jhon W Creswell, (2013).Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hal 175.
- Hayati, R.,(2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 2 Oktober ISSN : 2355-6099.
- Hendri. Eduar. 2012. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi wahana tata cabang Palembang. Jurnal media wahana ekonomika, Vol. 9 No.3.
- Murtiningsih, L.,(2017).Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan self efficacy melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya, Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1, No. 2.
- Pangestu, Mukzam, Rohana, (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan perum perhutani Ngawi) jurnal administrasi bisnis (Jab) Vol. 43 No.1. hal.157-162.
- Paramita, dkk., (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang bekasi. Jurnal riset manajemen

sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 2.

- Sedarmayanti,(2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV Mandar maju.
- Sugiyono, (2010). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suamba dan Sariyath- (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik, Promosi jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja. hal.157-162.
- Untung, D dan Nugraheni., R, 2017. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Studi pada karyawan bagian weaving PT. Primatexco Indonesia) Jurnal of management, Vol. 6 No.4. ISSN (online): 2337-3792. Hal. 1-12.
- Umar, Husein. (2010). Desain penelitian MSDM dan perilaku Karyawan. Edisi 1-3. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo., Musadieg, Eko N, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November, Universitas Brawijaya Malang.

PROFIL SINGKAT

Titi kurniati lahirdi kota Bima kelurahan Ntobo kecamatan raba pada tanggal 28 pebruari 1997, Mahasiswa S1 semester VIII prodi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB). Jaenab, SE., MM, lahir di Wora desa Wora Kabupaten Bima tanggal 03 Juni 1984. Telah menyelesaikan S1 pada prodi manajemen di Sekolah Tinggi ilmu ekonomi (STIE) Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB) tahun 2003-2007 kemudian melanjutkan S2 di Universitas Negeri Mataram (UNRAM) pada tahun 2013-2015. Pekerjaan sekarang sebagai dosen tetap di Sekolah Tinggi ilmu ekonomi (STIE) Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB).