

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERANGKAT DESA DI DESA PAHONJEAN KECAMATAN MAJENANG KABUPATEN CILACAP

Oleh :

Noviana Sari

[Novianasari307@yahoo.com](mailto:Novianasari307@yahoo.com)

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

JL. RE. Martadinata Nomor 150 Ciamis

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang berhubungan antara lingkungan terjadinya kepuasan kerja perangkat desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Berdasarkan hasil peninjauan penulis di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap diketahui bahwa terdapat beberapa masalah seperti belum memadainya fasilitas kerja bagi pegawai dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai harus menunggu pegawai lain, hubungan kerja antar pegawai masih belum terjalin dengan baik sehingga menyebabkan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan, ruangan kerja yang terlalu sempit dikarenakan karena ruangan kerja belum optimal. Hal tersebut diduga disebabkan lingkungan kerja masih kurang maksimal. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian asosiatif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi: angket, wawancara, dan observasi. Adapun populasi penelitian ini terdiri dari 12 orang Perangkat Desa termasuk Kepala Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Dari hasil penelitian di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, diperoleh hasil sebagai berikut: lingkungan kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap sudah baik sesuai dengan hasil analisis data dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 42,9 yang termasuk dalam kategori baik, dengan persentase 81,3%. Artinya lingkungan kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap berdasarkan faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kenyamanan kerja menurut Maryati (2014:139) sudah baik. Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap telah mempunyai kepuasan kerja dengan baik, sesuai dengan hasil analisis data dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 41,47 termasuk kategori baik, dengan persentase sebesar 75,39%. Artinya perangkat desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap telah memiliki kepuasan kerja dengan baik sesuai dengan faktor-faktor kepuasan kerja menurut (Fathoni, 2006:175). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap sebesar 77,44% sedangkan sisanya 22,56% merupakan faktor lain yang tidak diteliti seperti semangat kerja, efektivitas kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis mengajukan saran jika Kepala Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap ingin meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa, maka Kepala Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap hendaknya dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar lebih maksimal.*

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sangat tergantung pada kemampuan para pegawainya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting pada suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan publik.

Bagi setiap organisasi, peranan anggota organisasi sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan.

Sebuah organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan, serta dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai sumber daya yang potensial.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya yang ada agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Pemeliharaan pegawai secara

maksimal mutlak diperlukan, baik secara moral maupun fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai, maka dengan sendirinya pegawai akan menyadari tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada organisasi, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu usaha untuk membentuk pegawai yang berkualitas sehingga pegawai menjadi bersemangat dan tekun dalam melaksanakan kerjanya dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal dan memberikan kepuasan kepada organisasi. Ini berarti bahwa terjadi keseimbangan antara yang diberikan pegawai kepada organisasi dan yang diberikan organisasi kepada pegawai.

Salah satu syarat atau faktor ketercapaian kepuasan kerja adalah dengan lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja dalam pekerjaan difahami sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja dengan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangatlah penting untuk dilakukan perubahan secara menyeluruh guna menumbuhkan kepuasan kerja perangkat desa. Berdasarkan hasil awal observasi penulis di Kantor Kepala Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, diketahui bahwa kepuasan kerja Perangkat Desa masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Adanya keluhan-keluhan dari pegawai mengenai adanya ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan penempatan kerja bagi pegawai, sehingga pegawai tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Contohnya: adanya pegawai lulusan Sarjana Hukum yang ditempatkan pada bagian administrasi, sehingga berdampak pada kualitas pekerjaan yang kurang maksimal.
2. Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat rendah. Ini disebabkan oleh kurang kondusifnya lingkungan kerja. Contohnya: kurang tertatanya tata ruang kantor di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap.
3. Pegawai memiliki rasa malas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini disebabkan oleh adanya kejenuhan pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Sebagai contoh: tidak adanya rotasi pegawai di kantor Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap.

Kurangnya kepuasan kerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang menunjang. Hal ini terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Belum memadainya fasilitas kerja bagi pegawai, dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai harus menunggu pegawai lain. Contohnya fasilitas kerja komputer yang hanya ada 7 unit, sehingga menyebabkan tidak semua pegawai dapat menggunakannya secara bersamaan.
2. Hubungan kerja antar pegawai masih belum terjalin dengan baik, sehingga menyebabkan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.
3. Ruang kerja yang terlalu sempit, karena konsep ruang kerja belum optimal, maka pegawai merasa kepanasan, gelisah, dan sulit bergerak dalam bekerja. Ini mengakibatkan semangat kerja pegawai tersebut menurun jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki ruang kerja yang luas.

Dari hal-hal tersebut, dapat difahami bahwa lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang diharapkan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Sebab lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai. Maka dari itu, penciptaan lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif bagi segala aktifitas yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang penulis paparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap?

3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap?

## II. TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana pegawai dalam bekerja dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai dan menciptakan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja. Menurut Saydam (2000:266) mendefinisikan "Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri".

Makmur (2007:170) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah manusia dalam organisasi dalam rangka melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya, misalnya kesejukan suhu udara, kesunyian atau ketenangan, pencahayaan yang tepat dan semacamnya.

Sedarmayanti (2011b: 26) berpendapat bahwa Lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2011b: 28) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamana di tempat kerja

### 2.2 Kepuasan Kerja

Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi setiap individu adalah dengan

menciptakan rasa senang dan mencintai pekerjaannya. Berikut akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan kerja yang akan dikemukakan oleh para ahli. Menurut Fathoni (2006: 174), "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja".

Hasibuan (2006:202) menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya".

Davis (dalam Mangkunegara 2007:177) mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja".

Adapun menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2014:92) faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Need Fulfillment (Pemenuhan Kebutuhan)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Discrepancies(Perbedaan)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Value Attainment (Pencapaian Nilai)  
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Equity (Keadilan)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja
- 5) Disposional/ Genetic Components (Komponen Genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan. Faktor genetik ditemukan memprediksi secara signifikan kepuasan kerja, kesejahteraan dan kepuasan secara umum. Bahwa 30% kepuasan kerja

ada hubungannya dengan komponen disposisi dan genetik.

### 3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, memadai, dan membuat tidak nyaman pegawai, dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

Adapun menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Berat ringannya pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka bagi suatu organisasi sangatlah penting untuk memperhatikan manajemen lingkungan kerja yang baik, dalam hal penempatan dan pengadaan. Suatu lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman bagi pegawai mempunyai pengaruh langsung pada kepuasan kerja pegawai, sehingga suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang maksimal dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, sebagaimana pendapat Sugiyono (2008: 11):

Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tujuh bulan yang dimulai pada bulan Januari 2018 sampai bulan Juli 2018 di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel bebas atau *independent variable* dan variabel terikat atau *dependent variable*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap hipotesis, penulis kemukakan definisi operasional sebagai berikut:

Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap hipotesis, penulis mengemukakan definisi operasional sebagai berikut :

- 1) Variabelbebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja  
Sub variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Maryati (2014: 139) yang meliputi:
  - a. Udara, dengan indikator sebagai berikut:
    - Adanya ruangan kerja bebas rokok
    - Terdapat peralatan penyejuk/pewangi ruangan
  - b. Suhu, dengan indikator sebagai berikut:
    - Ventilasi ruangan kerja memadai
    - Terpasang AC di dalam ruangan kerja
  - c. Warna dan Penerangan, dengan indikator sebagai berikut:
    - Adanya ketepatan dalam penerapan warna
    - Terdapat sistem penerangan yang baik saat ini dalam lingkungan kerja
  - d. Kebisingan Suara, dengan indikator sebagai berikut:
    - Adanya peredam suara dalam ruang kerja
    - Terdapat penyekat disetiap meja kerja pegawai
  - e. Musik, dengan indikator sebagai berikut:
    - Adanya musik yang mendukung saat jam kerja berlangsung
    - Terdapat fasilitas musik dalam ruang kerja
- 2) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Sub variabel dalam penelitian ini adalah kriteria keefektifan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Fathoni (2006: 175) yang meliputi:

- a. Balas jasa yang adil dan layak, dengan indikator:
  - Pemberian gaji atau upah kerja yang sesuai bagi pegawai
  - Pemberian kompensasi bagi pegawai
- b. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan keahlian, dengan indikator:
  - Adanya ketetapan dalam penempatan kerja bagi pegawai
  - Adanya kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan penempatan kerja bagi pegawai
- c. Berat ringannya pekerjaan, dengan indikator:
  - Pembagian kerja yang sesuai dengan pekerjaan pegawai
  - Penempatan pegawai sesuai bidang keilmuan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan, dengan indikator:
  - Tersedianya suasana kerja yang nyaman bagi pegawai
  - Tersedianya lingkungan kerja yang bersih dan rapih bagi pegawai
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dengan indikator:
  - Tersedianya komputer bagi pegawai
  - Sarana pekerjaan yang layak dan nyaman bagi pegawai
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dengan indikator:
  - Adanya sikap keterbukaan antara pimpinan dengan pegawai dalam bekerja
  - Keakraban pimpinan dengan pegawai dalam bekerja
  - Gaya kepemimpinan pemimpin
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak, dengan indikator:
  - Adanya sikap pekerjaan yang monoton cenderung membuat pegawai jenuh dan bosan dalam bekerja
  - Pekerjaan yang berulang-ulang

### 3.4 Unit Analisis, Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Unit Analisis

Menurut Arikunto (2006: 143), bahwa "Unit analisis adalah Satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai objek penelitian menganalisis data, banyaknya satuan menunjukkan banyak subjek penelitian".

Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kantor

Kepala Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap.

#### 3.4.2 Populasi

Sugiyono (2014:80) mendefinisikan populasi adalah : "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 12 orang.

#### 3.4.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81), bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan bentuk *nonprobability sampling* atau sampel jenuh.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa berjumlah 11 orang serta Kepala Desa 1 orang di Kantor Kepala Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, sehingga sampel berjumlah 12 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan.
- b. Studi Lapangan, dengan cara:
  1. Observasi
  2. Wawancara
  3. Angket

### 3.6 Teknik Pengolahan/Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua, penulis menggunakan analisis kuantitatif melalui pengolahan data yang ditabulasikan dan dideskripsikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan rentang, yaitu dengan cara skor/nilai tertinggi dikurangi skor/nilai terendah:

Variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y)

Skors tertinggi : 5 x 11 responden = 55

Skors terendah : 1 x 11 responden = 11

Rentang : 55 – 11 = 44

Interval kelas : 44 : 5 = 8,8

Jika digambarkan dalam bentuk interval kelas akan tampak seperti kuartil berikut ini:

Sangat kurang	kurang baik	cukup baik	baik	sangat baik
11,00	19,80	28,60	37,40	46,20
				55

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Sugiyono, 2014:183)

2. Menentukan kategori penilaian

- a. Menentukan kategori penilaian untuk kategori variabel bebas (X).  
 Untuk kategori sangat kurang baik  
 Untuk kategori kurang baik  
 Untuk kategori cukup baik  
 Untuk kategori baik  
 Untuk kategori sangat baik
- b. Menentukan kategori penilaian untuk kategori variabel terikat (Y).  
 Untuk kategori sangat kurang baik  
 Untuk kategori kurang baik  
 Untuk kategori cukup baik  
 Untuk kategori baik  
 Untuk kategori sangat baik

- r : Koefisien korelasi  
 X : Lingkungan kerja  
 Y : Kemampuan kerja  
 n : Jumlah pegawai yang diteliti  
 $\sum x^2$  :  $(\sum x)^2$   
 $\sum y^2$  :  $(\sum y)^2$   
 $\sum xy$  : Jumlah hasil kali antara X dengan Y

Adapun untuk memberikan interpretasi terhadap seberapa kuat hubungan antara variabel X dan Y, maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

**TABEL 3.2**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN**  
**TINGKAT KOEFISIEN KORELASI**

Tabel Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2014:184)

3. Presentase

Dalam distribusi frekuensi, total skor kenyataan dari masing-masing item pernyataan dapat dipersentasasikan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Total Ideal}} = 100 \%$$

(Arikunto, 2006:199)

Keterangan :

- Total Skor : jumlah skor kenyataan untuk masing-masing item (kedua variabel)  
 Skor Ideal : skor tertinggi x jumlah responden (5 x 11) = 55

Untuk mengetahui presentase tersebut sebagaimana ditentukan oleh Arikunto (2006:199) yaitu sebagai berikut:

**TABEL 3.1**  
**TABEL INTERPRETASI PERSENTASE**

Presentase (%)	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup baik
21% - 40%	Kurang baik
0% - 20%	Tidak baik

(Arikunto, 2006 : 199)

4. Analisis koefisien korelasi

Dimaksudkan untuk mengetahui keeratn hubungan antara variabel X dan variabel Y, dengan rumus:

Kemudian untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X (lingkungan kerja fisik) terhadap variabel Y (efektivitas kerja), maka digunakan rumus koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 1982:244)

Keterangan :

- Kd : besarnya pengaruh terhadap koefisien determinasi  
 $r^2$  : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Lingkungan Kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap**

Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja di Desa Kabupaten Cilacap, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**TABEL 4.1**  
**REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL LINGKUNGAN**  
**KERJA DI DESA PAHONJEAN KECAMATAN MAJENANG KABUPATEN CILACAP**

No	Alternatif Jawaban	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Adanya ruangan kerja bebas rokok	52	Sangat Baik	94,54 %	Sangat Baik
2	Terdapat peralatan penyejuk/pewangi ruangan	47	Sangat Baik	85,54 %	Sangat Baik
3	Ventilasi ruangan kerja memadai	50	Sangat Baik	90,90%	Sangat Baik
4	Terpasang AC di dalam ruangan kerja	50	Sangat Baik	90,90 %	Sangat Baik
5	Adanya ketepatan dalam penerapan warna	45	Baik	81,81 %	Baik
6	Terdapat sistem penerangan yang baik saat ini dalam lingkungan kerja	52	Sangat Baik	94,54 %	Sangat Baik
7	Adanya peredam suara dalam ruang kerja	42	Baik	76,36 %	Baik
8	Terdapat penyekat disetiap meja pegawai	45	Baik	81,81 %	Sangat Baik
9	Adanya musik yang mendukung saat jam kerja berlangsung	24	Kurang Baik	43,64 %	Cukup Baik
10	Terdapat fasilitas musik dalam ruang kerja	22	Kurang Baik	40%	Kurang Baik
<b>Jumlah</b>		<b>429</b>			
<b>Rata-rata</b>		<b>42,9</b>	<b>Baik</b>	<b>81,3 %</b>	<b>Sangat Baik</b>

Mengacu pada tabel 4.1 di atas, diperoleh skor total 429. Kemudian dicari rata-rata skor dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata Skor} &= \frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{Jumlah Item}} \\ &= \frac{429}{10} \\ &= 42,9 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{42,9}{55} \times 100 \\ &= 78 \end{aligned}$$

#### 4.2 Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap

Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengenai kepuasan kerja perangkat desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Dengan demikian rata-rata skor untuk variabel X (lingkungan kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap) sebesar 42,9 berada pada kategori baik. Apabila ditunjukkan dalam bentuk persentase, dihitung sebagai berikut :

**TABEL 4.2**  
**REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA**  
**PERANGKAT DESA DI DESA PAHONJEAN KECAMATAN MAJENANG**  
**KABUPATEN CILACAP**

No	Alternatif Jawaban	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Pemberian gaji/upah kerja yang sesuai bagi pegawai	44	Baik	80 %	Baik
2	Pemberian kompensasi bagi pegawai	43	Baik	78,18%	Baik
3	Adanya ketetapan dalam penempatan kerja bagi pegawai	47	Sangat Baik	85,45%	Sangat Baik
4	Adanya kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan penempatan kerja bagi pegawai	41	Baik	74,54%	Baik
5	Pembagian kerja yang sesuai dengan pekerjaan pegawai	41	Baik	74,54%	Baik
6	Penempatan pegawai sesuai bidang ke	50	Sangat Baik	90,91%	Sangat Baik

	ilmuan				
7	Tersedianya suasana kerja yang nyaman bagi pegawai	48	Sangat Baik	87,27%	Sangat Baik
8	Tersedianya lingkungan kerja yang bersih dan rapih bagi pegawai	50	Sangat Baik	90,91%	Sangat Baik
9	Tersedianya komputer bagi pegawai	45	Baik	81,82%	Sangat Baik
10	Sarana pekerjaan yang layak dan nyaman bagi pegawai	51	Sangat Baik	92,73%	Sangat Baik
11	Adanya sikap keterbukaan antara pimpinan dengan pegawai dalam bekerja	42	Baik	76,36%	Baik
12	Keakraban pimpinan dengan pegawai dalam bekerja	45	Baik	81,82%	Sangat Baik
13	Gaya kepemimpinan pemimpin	26	Kurang Baik	47,27%	Cukup Baik
14	Adanya sikap pekerjaan yang monoton cenderung membuat pegawai jenuh dan bosan dalam bekerja	26	Kurang Baik	47,27%	Cukup Baik
15	Pekerjaan yang berulang- ulang	23	Kurang Baik	41,82%	Kurang Baik
<b>Jumlah</b>		<b>622</b>			
<b>Rata-rata</b>		<b>41,44</b>	<b>Baik</b>	<b>75,39</b>	<b>Baik</b>

Mengacu pada tabel 4.2 di atas, diperoleh skor total 622. Kemudian dicari rata-rata skor dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata Skor} &= \frac{\text{Jumlah Skor.}}{\text{Jumlah Item}} \\ &= \frac{622}{15} \\ &= 41,47 \end{aligned}$$

Dengan demikian rata-rata skor untuk variabel Y (kepuasan kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap) sebesar 41,47 berada pada kategori baik. Apabila ditunjukkan dalam bentuk persentase, dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{41,47}{55} \times 100 \\ &= 75,4 \end{aligned}$$

#### 4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap

Setelah peneliti menganalisis variabel Lingkungan Kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap (X) serta variabel Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap (Y), selanjutnya dapat dianalisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten

Cilacap dengan menggunakan korelasi *product momen* sebagai berikut:

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

berdasarkan hasil rekapitulasi angket di dapat data sebagai berikut :

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum xy$
11	431	647	120,83	129,64	110,80

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \\ &= \frac{110,80}{\sqrt{(120,83)(129,64)}} \\ &= \frac{110,80}{\sqrt{15664,41}} \\ &= \frac{110,80}{125,16} \\ &= 0,88 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat dinilai  $r_{xy}$  sebesar 0,88 dengan menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh (Sugiono,2014:184), maka dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap dengan



cara menghitung koefisien korelasi determinasi, dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,88^2 \times 100 \% \\ &= 0,7744 \times 100 \% \\ &= 77,44 \% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi di dapat sebesar 77,44%, artinya kepuasan kerja perangkat desa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa sebesar 77,44% sedangkan 22,56% merupakan faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan, maka penulis membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,88\sqrt{11-2}}{\sqrt{1-0,7744}} \\ &= \frac{0,88\sqrt{9}}{\sqrt{1-0,7744}} \\ &= \frac{2,64}{0,47} \\ &= 5,62 \end{aligned}$$

Untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan, maka penulis membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dengan  $\alpha = 0,05$  dan untuk  $N=11$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,796. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,62 > 1,796$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu :**“Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap”**, diterima.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap sudah baik. Hal ini terbukti dengan tanggapan responden dalam bentuk hasil angket terhadap setiap item pertanyaan dengan total skor yang berasal dari skor tiap indikator variabel X (lingkungan kerja) adalah 429. Dari jumlah total skor ini diperoleh rata-rata skor sebesar 42,9 yang termasuk kategori baik, jika dipersentasekan

sebesar 78% dengan kategori baik. Berdasarkan pendapat Arikunto (2006:199) angka 78% berada pada kategori baik. Artinya, lingkungan kerja di di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap sudah baik sesuai dengan faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kenyamanan kerja menurut Maryati (2014: 139).

2. Berdasarkan hasil penyebaran angket, mengenai kepuasan kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap diperoleh total skor yang dari tiap indikator variabel Y (kepuasan kerja) adalah 622. Dari jumlah total skor ini diperoleh rata-rata skor sebesar 41,47 termasuk dalam kategori baik, jika dipersentasekan sebesar 75,4% dengan kategori baik. Berdasarkan pendapat Arikunto (2006:199) angka 75,4% berada pada kategori baik. Artinya, Kepuasan kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap dimiliki dengan baik sesuai dengan kriteria keefektifan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Fathoni (2006: 175).
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,88 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2014:184) bahwa koefisien korelasi sebesar 0,88 memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat. Artinya, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja perangkat desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap termasuk dalam kategori sangat kuat. Selanjutnya, dengan  $t_{hitung} 5,62$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,796$ , maka hipotesis yang berbunyi bahwa “terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap”, dapat diterima.

### 5.2 Saran

Setelah penulis kemukakan kesimpulan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap”, selanjutnya penulis kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengoptimalkan keadaan lingkungan kerja yang dalam penataan ruang kerja pegawai yang kurang optimal, hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai menjadi menurun, kurang konsentrasi, dan nyaman karena masih terdapat ruang kerja yang bersamaan seperti

- ruang pelayanan, sekretaris desa dan bendahara, maka seharusnya terdapat penyekat meja disetiap meja kerja pegawai agar pegawai lebih berkonsentrasi dalam bekerja.
2. Diharapkan agar di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap dapat memberikan diklat dan melakukan evaluasi tiap bulannya pada hasil kerja pegawai.
  3. Dengan memberikan upah tambahan bagi pegawai yang lembur dan memberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja para pegawai.
  4. Kantor Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap hendaknya membentuk suatu serikat kerja agar suasana lingkungan kerja dapat lebih terjalin dengan baik. Selanjutnya hal ini dapat meningkatkan komunikasi yang positif antara pegawai dan pimpinan.
  5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, ditemukan bahwa terdapat pengaruh variabel (X) Lingkungan Kerja Terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. Dengan demikian, jika Kepala Desa ingin mencapai kepuasan Kerja Perangkat Desa, maka Kepala Desa hendaknya dapat memperhatikan keadaan lingkungan kerja agar lebih baik.
  6. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa di Desa Pahonjean Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap, perlu memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan atau keahlian dari setiap pegawai dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

## V. DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku:

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahastya.
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kaswan. 2014. *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sugiyono.2008a. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- ..... 2014b. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### B. Dokumen-dokumen:

- Mia Lestari. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis*. Skripsi FISIP Universitas Galuh Ciamis. Tidak diterbitkan.
- Sri Mulyani. 2011. *Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis*. Skripsi FISIP Universitas Galuh Ciamis. Tidak diterbitkan.

