

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung

### *The Influence Of The Work Environment On The Job Satisfaction Of Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung*

Sarah Nurmayaputri<sup>1</sup>, Alini Gilang, S.H., MM<sup>2</sup>

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[sarahnurmayaputri@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:sarahnurmayaputri@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>,

[alinigilang55@gmail.com](mailto:alinigilang55@gmail.com)<sup>2</sup>

---

#### Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyalitas karyawan belum tentu dapat menjalankan kerja dengan baik. Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang dapat memungkinkan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor karyawan dapat merasa puas. Puskesmas Bojongsoang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Oleh karena itu, kondisi atau lingkungannya harus nyaman, bersih dan aman agar karyawan maupun pasien merasa puas. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Bojongsoang kabupaten Bandung.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Pengambilan sample menggunakan metode teknik sampling jenuh yaitu dengan jumlah responden sebanyak 32 orang yang merupakan karyawan tetap atau karyawan PNS pada Puskesmas Bojongsoang. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS 15.0 Windows*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti mengenai Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang diperoleh hasil analisis deskriptif mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk kedalam kategori Baik dan variabel Kepuasan Kerja termasuk ke dalam kategori Tinggi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 53,2% dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya lingkungan kerja termasuk kedalam kategori baik dan kepuasan kerja termasuk kedalam kategori tinggi pada Puskesmas Bojongsoang, terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia**

---

#### Abstrack

*Quality human resources and employee loyalty are not necessarily able to do the job well. Employee job satisfaction towards the organization is a factor that can allow employees to provide the best for the company. The work environment is one of the factors employees can feel satisfied. Puskesmas Bojongsoang is a health care facility that organizes public health efforts by prioritizing promotive and preventive efforts, to achieve public health in its working area. Therefore, the condition or environment must be comfortable, clean and safe so that employees and patients are satisfied. The purpose of this research was to know and analyze the relationship of the work environment with employee job satisfaction at Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung.*

*This research uses descriptive analysis with quantitative methods. The sampling method using the saturation technique is with the number of respondents as many as 32 people who are permanent employees or employees of civil servants in Puskesmas Bojongsoang. The analysis technique used is Simple Regression Analysis using the help of the Windows SPSS 15.0 program. Data is collected through a survey deployment.*

*Based on the results of the analysis conducted by researchers on The Work Environment with Job Satisfaction of Puskesmas Bojongsoang employees obtained the results of a descriptive analysis of the variables of the Work Environment including into the category of Good and variable Job Satisfaction fall into the category of High. There was a positive and significant effect of the Work Environment variable on the Job Satisfaction variable of 53.2% and the remaining 46.9% was influenced by other factors not studied in this study. In conclusion, the work environment belongs to the category of good and job satisfaction belongs to the high category in Puskesmas Bojongsoang, there is a positive and significant relationship of work environment to job satisfaction.*

**Keyword: Employee Satisfaction, Human Resources, Work Environment**

---

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi organisasi yang dapat menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyalitas karyawan belum tentu dapat menjalankan kerja dengan baik. Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang dapat memungkinkan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor karyawan dapat merasa puas.

Puskesmas merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang amat penting. Dengan adanya puskesmas di berbagai daerah, dapat memberikan perilaku hidup sehat masyarakat menjadi lebih baik. Guna mendukung pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan. Sangat penting untuk memperhatikan fasilitas dan kondisi tempat berkerja karyawan agar dapat memberikan pelayan yang maksimal kepada masyarakat. Menurut Nitisemito dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang dapat memungkinkan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dari pengamatan yang telah dilakukan peneliti bahwa fenomena yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja fisik di Puskesmas Bojongsoang belum maksimal. Salah satunya yaitu ruang gerak kurang luas untuk jumlah karyawan 53. Dan ruangnya tidak banyak sehingga lorong jalan digunakan sebagai penyimpanan barang-barang. Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, penulis melakukan pra kuesioner Lingkungan Kerja kepada 15 karyawan dan diperoleh hasil bahwa 19% karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja dan 2% karyawan merasa sangat puas dengan lingkungan kerja

yang telah diberikan. Selanjutnya peneliti juga melakukan pra kuesioner mengenai Kepuasan Kerja dan diperoleh hasil bahwa 13% karyawan merasa puas, 26% merasa cukup puas, dan 8% merasa tidak puas. Faktor ketidakpuasan karyawan disebabkan oleh faktor personal yaitu supervisi yang diterima dan organisasional yaitu faktor lingkungan kerja.

Dalam Edy Sutrisno (2017:77) Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai aktivitas pemogokan.

Dari hasil pra kuesioner lingkungan kerja dan kepuasan karyawan tersebut, responden merasa belum puas terhadap lingkungan kerja fisik. Disini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan negatif terhadap tingkat kepuasan karyawan. Oleh karena itu, mengambil sikap untuk memberikan rasa puas kepada karyawan sangat penting. Berdasarkan uraian tersebut penulis mencoba untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung”**.

#### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana lingkungan kerja di Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung?
- b. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung?

#### **Tujuan Penelitian**

- a. Kondisi Lingkungan kerja di Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung
- b. Kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung

## **2. Tinjauan Pustaka**

Pada dasarnya, sumber daya manusia itu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena, sumber daya manusia berperan aktif terhadap keberlangsungan suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu dan sebagai rangkaian strategis, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Ishak dan Tanjung dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Menurut Sedarmayanti dalam Yoyo Sudaryo (2018:47), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

- a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Yoyo Sudaryo (2018:48) adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono dalam Yoyo Sudaryo (2018:48) Lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan bekerja

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik, yaitu:

- 1) Hubungan atasan dan bawahan
- 2) Hubungan bawahan dan atasan
- 3) Hubungan sesama karyawan

### Kepuasan Kerja

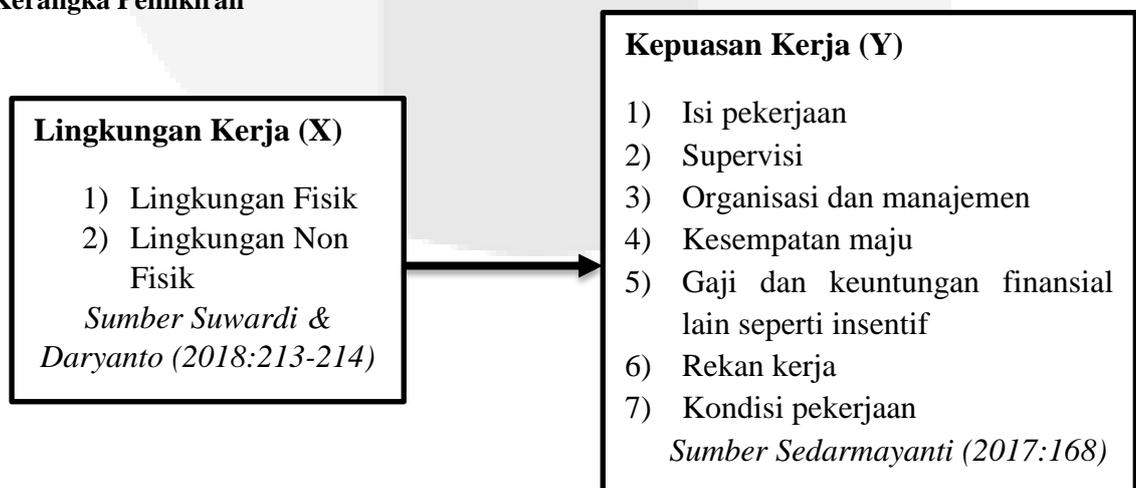
Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. (Arif Yusuf Hamali, 2016:200)

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Yoyo Sudaryo (2018:80) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Sedangkan Menurut Handoko dalam Yoyo Sudaryo (2018:80) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017:168) faktor yang biasa digunakan mengukur kepuasan kerja pegawai:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan maju
- 5) Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

### Kerangka Pemikiran



### Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

### 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Lingkungan Kerja* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian bersifat analisis deskriptif. Skala yang digunakan yaitu skala *Likert*. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh yaitu berjumlah 32 karyawan Puskesmas Bojongsoang.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran persepsi 32 Responden terhadap Variabel Independen (X) yaitu Lingkungan Kerja dan Variabel Dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori Baik dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 76,4% dan variabel Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Tinggi dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat bekerjanya.

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja yang dilakukan kepada 32 responden karyawan di Puskesmas Bojongsoang. Untuk itu peneliti menyajikan hasil uji regresi linier sederhana pada Tabel 4.1 berikut :

**TABEL 4.1**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	1,207	,449		2,685	,012
X	,704	,121	,729	5,826	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 15.0 (2020)

Dalam penelitian ini, persamaan regresi linier sederhana yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja karyawan

X = lingkungan kerja

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

Dan di dapatkan model persamaan regresi berikut:

$$Y = 1,207 + 0,704X$$

Persamaan regresi linier sederhana diatas dapat diartikan :

- Nilai konstanta = 1,207, dimana jika variabel lingkungan kerja 0 maka variabel kepuasan kerja nilainya 1,207. Artinya jika lingkungan di Puskesmas buruk maka kepuasan kerja juga ikut buruk.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,704, dimana setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,704. Artinya jika lingkungannya meningkat baik maka kepuasan karyawan akan ikut meningkat baik.

### Uji T

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut ini disajikan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.2 dibawah:

**TABEL 4.2**  
**HASIL UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (Uji t)**

#### Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error		
1 (Constant)	1,207	,449		2,685		,012	
X	,704	,121	,729	5,826		,000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 15.0 (2020)

Hipotesis untuk pengujian secara parsial yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$   $\longrightarrow$  Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Bojongsong kabupaten Bandung.

$H_a : \beta_1 \neq 0$   $\longrightarrow$  Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Bojongsong kabupaten Bandung.

Pada Tabel 4.16, t-hitung Lingkungan kerja adalah 5,826. Pada rumus derajat bebas (df) = N-2 maka, 32-2=30 dan di temukan t-tabel sebesar 0,349. Hal ini dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel (5,826 > 0,349). Kriteria hipotesisnya yaitu:

- Jika t-hitung > t-tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.
- Jika t-hitung < t-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan kriteria diatas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Artinya lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di Puskesmas Bojongsong.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil dari uji determinasi menggunakan SPSS 15.0 Windows disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

**TABEL 4.3**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729(a)	,531	,515	,435

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 15.0 (2020)

Setelah diketahui R sebesar 0,729 dan R Square (R<sup>2</sup>) 0,531, maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan R<sup>2</sup> yang dinyatakan dalam persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,729)^2 \times 100\% \\
 &= 53,1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Independen yaitu Lingkungan kerja terhadap Variabel Dependen yaitu Kepuasan kerja sebesar 53,1% dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan diteliti.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk ke dalam kategori Baik dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 76,4%
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel Kepuasan Kerja termasuk ke dalam kategori Tinggi dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 73%
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 53,2% dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti.

## Daftar Pustaka

- Arif Yusuf Hamali, S. M. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing service).
- Edy Sutrisno, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yoyo Sudaryo, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya MANusia Kkompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Suwardi, M. P. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA.
- Normi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert.
- Priyanto, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Sedarmayanti, M. A. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S.P & Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi analisis data dan interpretasi hasil untuk penelitian sosial kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.