



Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Purwakarta

Gina Novianti Rahayu¹· Dhini Aprillia Hasanah¹· Indra M Gozali²

Accepted: 31 Mei 2023 / Published online: 21 Juni 2023

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif dengan pendekatan metode survey. Untuk mengukur besarnya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan dengan uji korelasi sederhana dan uji regresi sederhana.

Hasil: Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta dan berada pada kontinum sangat tinggi, dengan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 81%.

Implikasi Praktis: Penelitian ini memberi masukan untuk pegawai agar ikut aktif dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung agar dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Kebaruan: Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja.

Komunikasi dilakukan oleh Gina Novianti Rahayu

✉ Gina Novianti Rahayu

ginan2347@gmail.com

Dhini Aprillia Hasanah

dhiniaprilliahasanah12@gmail.com

Indra M Gozali

indramohamadgozali@gmail.com

¹Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Kementerian agama merupakan merupakan kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama. Kementrian agama mempunyai tugas untuk fungsi kementrian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementrian agama provinsi dan ketentuan-ketentuan peraturan dalam perundang-undangan dalam Pasal 8 PMA No.13 Tahun 2013.

Kementerian agama telah menjalankan fungsinya dengan baik yang membuat Kementerian agama banyak menorehkan prestasi dalam jajaran kementerian. Pencapaian yang di raih oleh kementerian agama tidak dapat lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi yang akan memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan serta penciptaan kepercayaan publik. Hal ini didukung oleh pendapat Heryanto (2021) yang mengemukakan, "Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi". Dan didukung pula oleh pendapat Sinambela (2021) yang menyatakan "Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi".

Kinerja pegawai kementerian agama kabupaten purwakarta berkaitan erat dengan penyediaan layanan kepada publik sehingga pegawai harus memiliki standar kualifikasi tinggi dan kinerja yang baik karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah. Hal tersebut bisa di dapat apabila kepuasan pegawai terpenuhi. Namun setelah diamati masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan. Sehingga peneliti menduga adanya gejala ketidakpuasan kerja pada diri pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Roe dan Byars (Priansa, 2018, p. 291) yang menyatakan bahwa, "Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan". Serta diperkuat oleh pendapat dari Robbins (Aruan & Fakhri, 2015, p. 146) yang menyatakan Ada 4 cara pegawai mengungkapkan ketidakpuasannya, yaitu sebagai berikut: (1) Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain; (2) Menyuarakan (*voice*), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi; (3) Mengabaikan (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, pulang lebih awal, kurangnya

usaha, dan sering membuat kesalahan; dan (4) Kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”.

Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai itu akan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas meningkatkan kehadiran dan mengurangi stress kerja. Karena apabila kepuasan kerja tersebut terpenuhi. Maka pegawai tersebut akan merasa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik. Mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat dari Gani (2020) yang menyatakan, “kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya”. Dan peneliti menduga ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasa kurang memuaskan. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (Aruan & Fakhri, 2015:146) yang menyatakan, „Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal”.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Sedarmayanti (2017, p. 27) yang menyatakan, “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hal yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai”. Dan didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kombong (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako sebesar 30,2%.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2017, p. 2), yaitu: manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017, p. 2) fungsi MSDM yaitu: (1) pengadaan tenaga kerja; (2) pengembangan tenaga kerja; (3) pemberian balas jasa; (4) integrasi; (5) pemeliharaan; dan (6) pemisahan tenaga kerja.

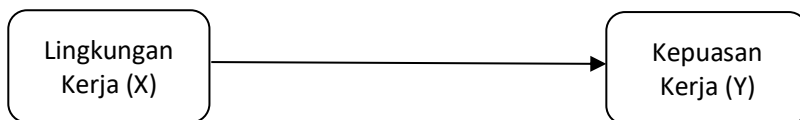
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk ke dalam fungsi pemeliharaan MSDM. Pada dasarnya tujuan lingkungan kerja yaitu untuk mendorong para karyawan agar bekerja dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat kepuasan kerja pegawai meningkat, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2017, p. 26), “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok, dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Adapun indikator variabel lingkungan kerja Sedarmayanti (2017, p. 28) yaitu: (1) Penerangan; (2) Temperatur; (3) Kelembaban; (4) Sirkulasi udara; (5) Kebisingan; (6) Getaran mekanis; (7) Bau tidak sedap; (8) Pewarnaan; (9) Dekorasi; (10) Musik; dan (11) Keamanan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja termasuk ke dalam fungsi integrasi MSDM. Menurut Mangkunegara (2017, p. 117) menyatakan, “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Adapun indikator variabel kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017, p. 117) yaitu: (1) Turnover; (2) Tingkat absensi; (3) Umur; (4) Tingkat pekerjaan; dan (5) Ukuran organisasi Perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Menurut Siregar (2015, p. 65), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya”. Dikatakan sementara karena, karena jawaban belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Adapun rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian

Agama Kabupaten Purwakarta.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif dengan pendekatan metode survei.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan subjeknya adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang yang merupakan total dari keseluruhan jumlah pegawai dan untuk sampelnya di ambil 45 orang yang dijadikan sampel, menggunakan metode slovin.

Hasil dan Pembahasan

Validitas

Sugiyono (2016, p. 267) menyatakan bahwa: Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Kriteria untuk menentukan valid tidaknya pernyataan ini adalah dilihat dari hasil tabel r dengan tingkat signifikansi 5% dari derajat kebebasan dari derajat kebebasan ($dk = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 45 responden. Jika nilai maka item pernyataan dinyatakan valid sedangkan jika nilai maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan bahwa semua indikator lingkungan kerja (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r \text{ tabel} = 0,294$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,826	0,294	Valid
	X2	0,799	0,294	Valid
	X3	0,773	0,294	Valid
	X4	0,782	0,294	Valid
	X5	0,799	0,294	Valid
	X6	0,605	0,294	Valid
	X7	0,610	0,294	Valid
	X8	0,825	0,294	Valid
	X9	0,560	0,294	Valid
	X10	0,797	0,294	Valid
	X11	0,794	0,294	Valid
	X12	0,880	0,294	Valid
	X13	0,816	0,294	Valid
	X14	0,692	0,294	Valid
	X15	0,690	0,294	Valid
	X16	0,584	0,294	Valid
	X17	0,650	0,294	Valid
	X18	0,582	0,294	Valid
	X19	0,659	0,294	Valid
	X20	0,385	0,294	Valid
	X21	0,738	0,294	Valid
	X22	0,788	0,294	Valid
	X23	0,853	0,294	Valid
	X24	0,683	0,294	Valid
	X25	0,727	0,294	Valid
	X26	0,647	0,294	Valid
	X27	0,649	0,294	Valid

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator kepuasan kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,294$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,796	0,294	Valid
	Y2	0,799	0,294	Valid
	Y3	0,889	0,294	Valid
	Y4	0,838	0,294	Valid
	Y5	0,897	0,294	Valid
	Y6	0,829	0,294	Valid
	Y7	0,731	0,294	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) (lanjutan)

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Y8	0,718	0,294	Valid
	Y9	0,921	0,294	Valid
	Y10	0,650	0,294	Valid
	Y11	0,892	0,294	Valid
	Y12	0,912	0,294	Valid
	Y13	0,925	0,294	Valid
	Y14	0,827	0,294	Valid
	Y15	0,806	0,294	Valid
	Y16	0,883	0,294	Valid
	Y17	0,816	0,294	Valid
	Y18	0,692	0,294	Valid
	Y19	0,788	0,294	Valid
	Y20	0,721	0,294	Valid
	Y21	0,760	0,294	Valid
	Y22	0,833	0,294	Valid
	Y23	0,816	0,294	Valid
	Y24	0,871	0,294	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui dari seluruh indikator yang ada di dalam setiap variabel kuesioner adalah akurat, handal, dan juga konsistensi dalam melakukan pengujian ulang disaat waktu yang berbeda. Batas waktu pengujian koefisien *Cronbach's Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,60. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,970	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,970	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, menunjukan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6 untuk seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) pada kuesioner. Sehingga item pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Adapun uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Sunyoto (2015, p. 119) menjelaskan "Uji normalitas *Kolmogorov*-variabel yang akan digunakan dalam penelitian".

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig Keputusan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,200	0,05	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,114	0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan perhitungan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada Tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Uji normalitas lingkungan kerja berdasarkan pengolahan data di atas diperoleh bahwa hasil dari sig lingkungan kerja sebesar 0,200. Maka hasil uji normalitas lingkungan kerja yaitu $0,200 > 0,05$ artinya terima H_a tolak H_o , dengan demikian data variabel lingkungan kerja berdistribusi normal; dan (2) Uji normalitas kepuasan kerja berdasarkan pengolahan data di atas diperoleh bahwa hasil dari sig kepuasan kerja sebesar 0,115. Maka hasil uji normalitas kepuasan kerja yaitu $0,115 > 0,05$ artinya terima H_a tolak H_o , dengan demikian data variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Sugiyono (2016, p. 265) mengungkapkan, “Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui IBM SPSS Statistik versi 25 diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			5007,144	26	192,582	8,270	0,000
Kepuasan kerja * Lingkungan kerja	Between Groups	Linearity	4397,068	1	4397,086	188,821	0,000
		Deviation from Linearity	610,058	25	24,402	1,048	0,467
	Within Groups		419,167	18	23,287		
	Total		5426,311	44			

Kaidah pengujian: (1) Jika nilai probabilitas $0,05 < \text{Sig}$ ($0,05$ lebih kecil dari Sig) berarti regresi linear; dan (2) Jika nilai probabilitas $0,05 > \text{Sig}$ ($0,05$ lebih besar dari Sig) berarti regresi tidak linear. Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai Sig

sebesar 0,467 maka hasil probabilitas lebih kecil dari nilai Sig ($0,05 < 0,467$) artinya model regresi linear atau terdapat hubungan linear antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Korelasi Sederhana

Sunyoto (2015, p. 57) menyatakan bahwa, “Tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat ataukah tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negative”. Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS Statistik versi 25, diperoleh hasil analisis korelasi sederhana sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	0,865**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	45	45
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,865**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	45	45

Berdasarkan Tabel 6, menunjukan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,865. Jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka korelasi sebesar 0,865 berada pada tingkat 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Kaidah pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) H_0 =lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (2) H_a =lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan kaidah keputusan sebagai berikut: (1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai Sig ($0,05 < \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan; dan (2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai Sig ($0,05 > \text{Sig}$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan. Berdasarkan hasil pengujian di atas nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig 0,000 ($0,05 > 0,000$) yang artinya terbukti bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Regresi Sederhana

Ghozali (2016, p. 94) mengungkapkan, “Analisis regresi, selain mengukur

kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen". Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS Statistik versi 25, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,896	6,808			2,188	0,000
	Lingkungan Kerja	0,802	0,059	0,900		13,554	0,000

Berdasarkan nilai signifikansi dari Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (x) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dan hal ini diperkuat juga oleh nilai t yang diketahui nilai t hitung sebesar $13,554 > t$ tabel 2,017, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Selain itu Dalam output ini diketahui nilai constant (a) sebesar 14,896, sedang nilai lingkungan kerja (X) (b/koefisien regresi) sebesar 0,802 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,896 + 0,802X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 14,896 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 14,896; dan (2) koefisien regresi X sebesar 0,802. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji Signifikansi (Uji t)

Menurut Ghazali (2016, p. 97) mengungkapkan "Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen". Berikut penjelasan mengenai uji signifikan lingkungan kerja.

Berdasarkan nilai signifikan pada tabel analisis regresi, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini: H_0 = lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. H_a = lingkungan kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan

kerja. Adapun dasar pengambilan keputusan uji signifikansi t menurut Riduwan (2018, p. 231) sebagai berikut: (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima; dan (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients			T	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,896	6,808		2,188	0,034
	Lingkungan Kerja	0,802	0,0059	0,900	13,554	0,000

Berdasarkan Tabel 8 diketahui nilai Sig untuk pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $13,554 > 2,017$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Priyatno (2017, p. 56) menyatakan, “Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”. Berikut penjelasan untuk koefisien determinasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,900	0,810	0,806	4,89239

Pada Tabel 9 menunjukkan nilai $R = 0,900$ dan koefisien determinasi ($R^2 = 0,810 \times 100\% = 81\%$) artinya artinya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 81% oleh lingkungan kerja (X), dengan tingkat hubungan interpretasi koefisien korelasi nilai r yang sangat kuat. Sedangkan sisanya ($100\% - 81\% = 19\%$) disebabkan oleh faktor lainnya.

Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh $0,810$ ($0,810 \times 100\% = 81\%$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X)

terhadap kepuasan kerja (Y) dinilai secara positif sebesar 81%. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 81\% = 19\%$) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, kinerja, kompensasi dan lain sebagainya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heryanto, T. (2021). Program pemeliharaan karyawan dalam mencapai tujuan institusi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(1), 89-101.
- Kombong, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas tadulako. *Katalogis*, 3(10).
- Mangkunegara, A .P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta.
- Riduwan. (2018). *Dasar – dasar statistika (edisi revisi)*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2015). *Statistik parametrik: untuk penelitian kuantitatif*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia: teori, kuesioner, alat statistik, dan contoh riset*. Gava Media.