

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK & KEPENDIDIKAN PADA JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI MANADO

Jeklin F. Gosal*¹, Selfy Manueke*², Iyam L. Dua*³

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *1self22r@gmail.com, *2iyampantulu@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan Kerja memiliki peran penting bagi suatu perusahaan atau instansi. Lingkungan kerja harus dapat memberikan kepuasan kepada pegawai. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik & kependidikan pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif, metode penelitian lapangan dan metode penelitian kajian pustaka. Penelitian yang mengambil sampel berjumlah 55 responden yang dibagi atas tenaga pendidik & kependidikan dengan menggunakan pengolahan data menggunakan Microsoft Excel. Analisis yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif, total skor, analisis korelasi serta analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis penelitian nilai koefisien korelasi $r = 0,775$ menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja 60,1% dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Untuk itu Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh pimpinan dan instansi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dimana organisasi atau perusahaan akan memasuki suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, untuk itu, organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan yang terjadi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu, manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerja sama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Karena itu kepuasan kerja pada organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, tidak terlepas dari kepuasan kerja individu. Dalam hubungan ini faktor lingkungan kerja dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja diharapkan pegawai dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Selanjutnya Danang Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain”.

Sedangkan, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal. Menurut Robbins (2001:24) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya; yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Alfandi (2018:3), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Nuraini (2013:114), Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Selanjutnya pengertian kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15), Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Politeknik Negeri Manado merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang terdapat di Kota Manado, Sulawesi Utara, Indonesia yang memiliki 6 jurusan yaitu Jurusan Teknik Sipil, Jurusan Teknik Mesin, Jurusan Teknik Elektro, Jurusan Akuntansi, Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Pariwisata. Jurusan Administrasi Bisnis adalah jurusan yang mempelajari segala hal tentang kegiatan operasional suatu perusahaan atau bisnis. Kegiatan operasional perusahaan sendiri meliputi pemasaran, SDM, pengelolaan keuangan, dan produksi. Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis (AB) diajarkan untuk mengenal bagaimana cara mengelola bisnis perusahaan secara efektif, misalnya mengoptimalkan sarana dan prasarana kantor, mengelola informasi, memproses data agar bisa bermanfaat dan lain sebagainya. Jurusan Administrasi Bisnis menyelenggarakan 3 Program Studi yaitu : Program Studi Manajemen Bisnis (D4) Sarjana Terapan Manajemen (STr,M), Program Studi Administrasi Bisnis (D3) Ahli Madya Administrasi

Bisnis (A.Md.AB) dan program studi Manajemen Pemasaran (D3) Ahli Madya Manajemen Pemasaran (A.Md.MP).

Terdapat masalah yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis yaitu, masalah yang pertama dapat dilihat dari lingkungan kerja dimana fasilitas yang diberikan instansi masih kurang memadai yaitu kurangnya ruang kerja tenaga pendidik dan kependidikan, serta kurangnya perhatian pimpinan dalam menanggapi keluhan-keluhan pegawai (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) dalam masalah fasilitas yang ada, Oleh karena kurangnya ketersediaan fasilitas yang ada mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Mereka tidak melakukan pekerjaan mereka di kantor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (tenaga pendidik dan kependidikan pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel dependen (Kepuasan Kerja).. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ada;ah: :

1) Metode deskriptif (Descriptif Metode)

Metode ini menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pegawai.

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke instansi untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

3) Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2012). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) **Observasi**, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai tenaga pendidik & kependidikan pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
- 2) **Kuesioner**, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini yaitu para kepegawaian tenaga kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado yang termasuk dalam sampel penelitian.
- 3) **Kajian Pustaka**, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai. Dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 55 orang pegawai yang terbagi 47 tenaga pendidik 8 orang pegawai tenaga kependidikan dan sampel yang diambil adalah sampel jenuh. Hal ini berarti semua populasi akan diambil sebagai sampel. Populasi yang akan diteliti *relative heterogen* karena terdiri dari beberapa tingkat jabatan dan golongan. Selain itu, para pegawai tersebut bekerja pada bidang atau divisi yang berbeda serta dosen pengajar bekerja pada bidang keahlian yang berbeda-beda.

Adapun skala pengukuran Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian. Pengukuran variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Untuk mengukur respon responden maka total score digunakan.

Untuk menganalisis pengaruh variabel Lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier sederhana merupakan suatu metode

statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Semua perhitungan analisis kuantitatif yang digunakan diselesaikan dengan bantuan program Microsoft Excel. Besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terkait yaitu Kepuasan Kerja (Y) digunakan analisis korelasi dengan mengikuti Formula *Pearson*. Sedangkan analisis regresi linier sederhana adalah jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana (Priyono, 2016). Rumus regresi linier sederhana adalah $Y=a+bX$.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

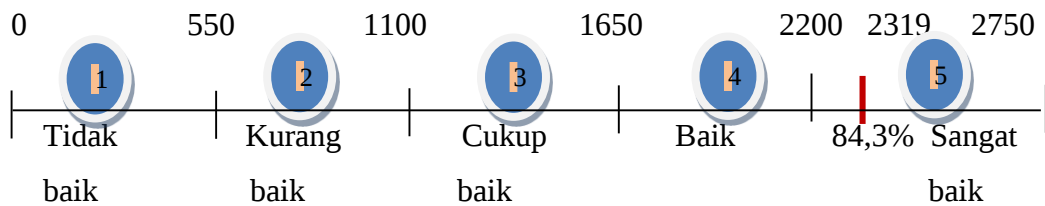
1) Total Skor Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

1. Total Skor Lingkungan Kerja (X)

Instrumen penelitian untuk variabel Lingkungan kerja sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 55 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) : $5 \times 10 \times 55 = 2750$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan jumlah responden = 55. Sedangkan untuk jawaban minimum (bila setiap item mendapat skor terendah) : $1 \times 10 \times 55 = 550$. Dengan skor terendah = 1, jumlah item = 10, dan jumlah responden = 55.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Lingkungan kerja (X) dari 55 responden pengumpulan data = 2319. Dengan demikian Lingkungan kerja menurut persepsi 55 responden itu = $2319 : 2750 \times 100 = 84,3\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



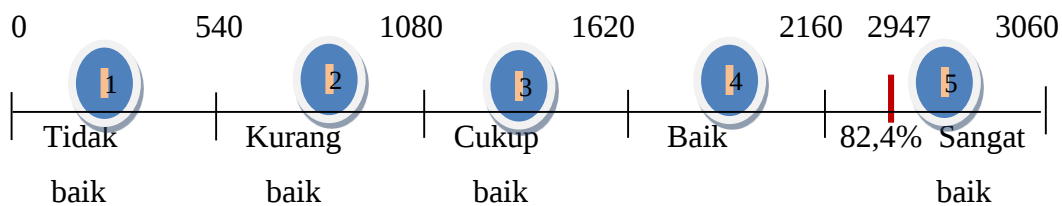
Gambar 1. Total Skor Lingkungan Kerja (X)

Total skor variabel Lingkungan kerja (X) berjumlah = 2319 termasuk dalam kategori interval “baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 84,3%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado sudah baik.

2. Total Skor Kepuasan Kerja (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 13 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 55 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 13 \times 55 = 3575$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 13 dan jumlah responden = 55. Sedangkan untuk jawaban minimum (bila setiap item mendapat skor terendah) : $1 \times 13 \times 55 = 715$. Dengan skor terendah = 1, jumlah item = 13, dan jumlah responden = 55.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja (Y) dari 55 responden pengumpulan data = 2947 . Dengan demikian kepuasan kerja menurut persepsi 55 responden itu = $2947 : 3575 \times 100 = \%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Gambar 2 Total Kepuasan Kerja (Y)

Total skor variabel kepuasan kerja (Y) berjumlah = 2947 termasuk dalam kategori interval “bai” dan sudah hampir mendekati kategori sangat baik. Hasil analisis tentang skor jawaban responden sebesar 82,4% dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado sudah baik.

2) Hasil Korelasi dan Regresi Linier Sederhana

Lingkungan Kerja dapat dipengaruhi banyak faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan atau . dalam studi pustaka yang diuraikan pada bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu di analisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner atau terlampir yang diberikan kepada 55 pegawai yang di bagi dari tenaga pendidik & kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Microsoft Excel

Hasil analisis antara variabel Lingkungan Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1

Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X)

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,775311724
R Square	0,601108269
Adjusted R Square	0,59358201
Standard Error	4,760718405
Observations	55

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	1810,17	1810,17	79,8681	0,000
Residual	53	1201,22	22,6644		
Total	54	3011,38			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 80,0%</i>	<i>Upper 80,0%</i>
Intercept	7,65278	5,1792	1,4776	0,14543	-2,73537	18,0409	0,93158	14,3740
Variabel (X)	1,0893	0,12189	8,9369	0,00000	0,84483	1,33378	0,93113	1,24748

Sumber : Hasil Pengolahan Data Microsoft Excel Tahun 2022

3) Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

- Koefisien Korelasi : $r = 0,775$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0,601$
- Persamaan Regresi : $Y = a + b_1X$
 $Y = 7,6527 + 1,0893X$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,775$ menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga pendidik & kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,601$ menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja tenaga pendidik & kependidikan jurusan administrasi bisnis politeknik negeri manado 60,1% dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah $Y = 7,6527 + 1,0893X$ menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja ditentukan oleh Lingkungan kerja Jurusan Adminitrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Koefisien regresi variabel X sebesar 1,0893 pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, jika Lingkungan Kerja dikurangi 1 satuan maka akan menurunkan satuan kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Intercept yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 7,6527 berarti tanpa adanya variabel lingkungan kerja besar skor kepuasan kerja adalah 1,0893.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Dengan demikian hipotesis:" Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado “ dapat diterima.

4) Pengujian Hipotesis

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikankan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terkait (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel

bebas (X) dengan variabel terkait (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dan (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data t hitung (t Stat) dan F hitung (Fhit) melalui uji t secara parsial dan uji F simultan berikut ini :

5) Uji t- Test Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dimana penelitian ini untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja X terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik & Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Untuk mengetahui pengujian hipotesis dapat dilihat dari output Microsoft Exel sebagai berikut :

Tabel 2
Summary Output Coefficients Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 80,0%</i>	<i>Upper 80,0%</i>
Intercept	7,65278	5,1792	1,4776	0,14543	-2,73537	18,0409	0,93158	14,3740
Variabel (X)	1,0893	0,12189	8,9369	0,00000	0,84483	1,33378	0,93113	1,24748

Sumber : Hasil Pengolahan Data Microsoft Excel Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat terlihat nilai koefisien regresi variable Lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dimana t_{hitung} sebesar 8,936. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $df = n - k - 1$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel sehingga $df = 55 - 1$, $df = 54$ maka didapat angka t_{tabel} sebesar 2,004.

Analisis di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan (95%) karena t_{hitung} 8,936 lebih besar dari t_{tabel} 2,004 terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik & kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado secara parsial / individual sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t tabel dan t hitung untuk menentukan hipotesis 1 pada uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ **(Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik & Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado)**

$H_a: \beta_1 > 0$ **(Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik & Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado)**

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 (Hipotesis nol) diterima H_a (Hipotesis alternatif) ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 (Hipotesis nol) ditolak H_a (Hipotesis alternatif) diterima. Variabel Lingkungan Kerja dengan t_{hitung} 8,936 lebih besar dari t_{tabel} 2,004 yang berarti H_0 (Hipotesis nol) ditolak atau variabel Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

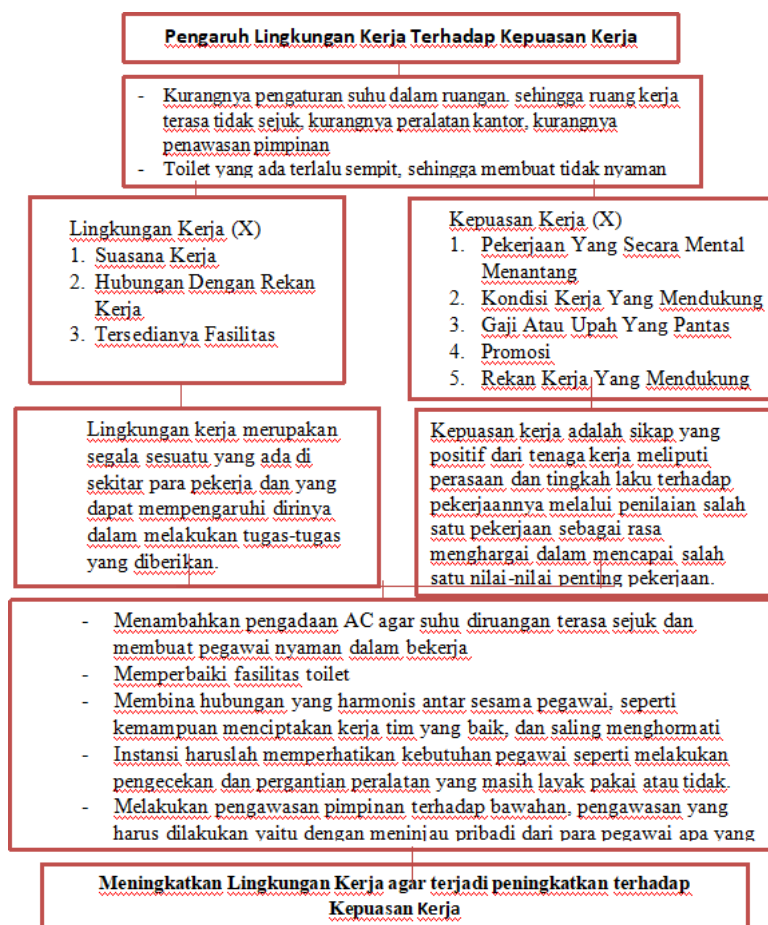
b. Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik & Kependidikan Pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati: 2014). Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Apabila Lingkungan kerja kurang mendapat perhatian akan memberikan dampak yang kurang baik dan menurunkan tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan, maka hal itu dapat menyebabkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang mencurahkan tenaga dan pikiran dalam bekerja. Hal ini berarti, apabila Lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan atau menghasilkan kepuasan kerja yang baik Oleh karena itu, lingkungan kerja yang ada perlu diperhatikan, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dari tenaga pendidik dan kependidikan. Lingkungan kerja yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado berada dalam kategori “baik” namun masih perlu untuk ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari indikator suasana kerja yaitu pengaturan suhu dalam ruangan kerja tidak terjaga dan membuat tenaga pendidik dan kependidikan tidak nyaman dalam bekerja. Karena ada beberapa ruangan yang belum memiliki pendingin

ruangan (AC) sehingga ruang kerja terasa tidak sejuk. Udara yang panas membuat tenaga pendidik dan kependidikan dapat mudah mengantuk, cepat lelah dan kurang bersemangat, hal ini dikarenakan terus menerus mengeluarkan panas dari tubuhnya maka diperlukan udara disekeliling yang lebih rendah dari suhu tubuh manusia maka dari itu perlu diperhatikan untuk suhu udara di ruangan dengan mengadakan alat pendingin. Selain itu, terdapat hal-hal lain yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditingkatkan pula. Adapun pengajuan implementasi dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3. Model Implementasi Peningkatan Lingkungan Kerja Guna Peningkatan Kepuasan Kerja

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total score untuk variable lingkungan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado termasuk pada kategori baik dengan presentase 84,3%.
2. Kepuasan Kerja masih perlu ditingkatkan dengan lebih baik lagi agar pegawai dapat merasa puas. Dari hasil analisis tentang jawaban responden total skor menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado baik dengan prosentase 82,4%.
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan memiliki hubungan yang kuat ($r = 0.7753$) Jadi jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.
4. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja 60,1% dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja 60,1% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain.
5. Variabel Lingkungan kerja dengan t_{hitung} 8,936 lebih besar dari t_{tabel} 2,004 yang berarti variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Bila kepuasan kerja sangat baik maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apabila Jurusan Administrasi Bisnis ingin meningkatkan kepuasan dari tenaga pendidik & kependidikan maka jurusan perlu memperhatikan lingkungan kerja dimana mereka bekerja.
2. Kemampuan kerjasama dengan atasan adalah sesuatu hal yang harus dilaksanakan supaya terjalin kekompakan dan kebersamaan antara atasan

dan bawahan. Atasan hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi P. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Konsep dan Indikator***. Riau. Zafana Publishing,
- Akdon, Riduawan. 2007. ***Rumusan Data dalam Aplikasi Statistika***. Bandung : Alfabeta,
- Danang, Sunyoto. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : PT Buku Seru,
- F. R. Terry. 2014. ***Pengertian Manajemen dalam Bukunya “The Principle of Management”*** : Penerbit Richard D. Irwin,
- Nuraini, T. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Pekanbaru. Yayasan Ainisyam.
- Rivai, Veithzal. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek***. Jakarta. Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2015. ***Perilaku Organisasi*** : Konsep, Kontrovesi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia***. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. ***Metode Penelitian Administrasi***. Bandung. Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2006. ***Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4***. Jakarta : Salemba Empat.