**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA**

**TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**PADA KANTOR POLRESTA KOTA SAMARINDA**

**Marsyana Tiur Novita Segala**

Jamiah, S.Sos, M.Si dan Dr. Marjoni Rachman, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**Marsyana Tiur Novita Segala**. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polresta Samarinda, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polresta Kota Samarinda.

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjuitkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kantor Polresta Kota Samarinda. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,613 yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif diantara kedua variabel.

Sementara itu hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 5,260. Hasil ini lebih bear jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,691. Ini berarti terdapat pengaruh yg signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat telah terjawab dan dibuktikan dalam hipotesis .

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

1. **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan selalu memberikan kesan dan daya tarik yang kuat bagi setiap Kepuasan kerja adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Karyawan atau pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Pada umumnya seseorang mulai awal bekerja hanya untuk mendapat upah sebagai balas jasa guna memenuhi kebutuhan pokok. Disamping itu juga perasaan takut menganggur namun perkembangan berikutnya disamping uang juga ada faktor utama yang lain yaitu kepuasan, untuk mendorong semua orang untuk bekerja. Seseorang yang bekerja akan mulai bersaing terhadap orang lain dalam hal ini sesama pekerja untuk mendapat upah yang lebih besar yang kemudian meningkat lebih besar dari sebelumnya hal ini juga menuntut hal-hal lain demi kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor kepuasan kerja di atas akan lebih baik lagi apabila didukung juga dengan lingkungan kerja yaitu tempat di mana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari meliputi keadaan penerangan, pewarnaan, suara, udara, kebersihan, keamanan, serta tata ruang. Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, warna dinding dan perabotan kantor, suara dan tata ruang serta yang berkaitan dengan kondisi psikis. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan.

Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan tempat mereka bekerja lebih nyaman sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Pegawai tdak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh, suhu udara terlalu lembab, panas. Selain itu juga perlu diperhatikan tata ruang yaitu penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang, tentang penggunaan secara terperici dari ruang ini untuk menyiapkan suara susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan di lokasi penelitian kondisi tata ruang kerja masih terdapat ketidak teraturan dalam hal penataan ruang karyawan. Dalam hal ini misalnya mengenai penataan meja dan kursi yang terlihat berantakan dan tidak rapi yang mengakibatkan karyawan tidak bergerak leluasa dan ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

Kondisi pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut banyak karyawan. Tetapi kenyataan yang ada justru sebaliknya, Dimana pertukaran udara di sini masih kurang, hal ini terlihat di ruang karyawan belum adanya ventilasi udara sehingga mengakibatkan ruangan menjadi pengap serta menimbulkan kelelahan bagi para karyawan.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaan. Dengan rasa nyaman tersebut diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan tenang dan bersemangat sehingga kepuasan dapat mereka peroleh di dalam pekerjaan mereka. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang baik akan memberikan dapak yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Jika pegawai merasa puas dalam pekerjaan mereka, maka tidak sulit bagi pimpinan untuk memberikan motivasi kepada mereka untuk lebih meningkatkan kinerja setiap pegawai. Dengan kinerja yang baik maka pencapaian sasaran-sasaran organisasi juga dapat diraih secara lebih optimal.

1. **RUMUSAN MASALAH**

*“Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Polresta Samarinda Kota Samarinda”*.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjuitkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, dengan indikator-indikator :
2. Tata Ruang;
3. Kebersihan;
4. Penerangan.
5. Kepuasan Kerja, dengan indikator-indikator :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan;

b. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan sekerja;

c. Kepuasan terhadap suasana kerja.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Riset Kepustakaan*
2. *Riset Lapangan*

a. Observasi

1. Interview
2. Angket

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Samarinda. Secara lebih spesifik lagi penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Polresta Samarinda.

Pengambilan lokasi penelitian pada Kantor Polresta Samarinda Kota Samarinda. ini semata-mata di dasarkan pada segi efisiensi dan efektivitas di dalam pelaksanaan penelitian, karena waktu dan biaya yang sangat terbatas maka penelitian di lokasi tersebut sangat membantu penulis.

**4.2 Hasil Penelitian**

Dalam bab ini penulis akan menyajikan data hasil penelitian dari masing-masing variabel, yaitu variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari tiga indikator.

**4.2.1. Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu secara umum bagaimanakah penataan ruang kerja di kantor anda, 19 orang responden atau 52,78% memberikan jawaban sangat baik 12 orang responden atau 33,33% menjawab baik dan 5 orang responden atau 13,89% menjawab cukup baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah anda merasa nyaman bekerja dengan ruang kerja yang ada, 16 orang responden atau 44,44% yang memberikan jawaban nyaman 12 orang responden atau 33,33% memberikan jawaban sangat sangat nyaman dan 8 orang responden atau 22,22% yang memberikan jawaban cukup nyaman.

2. Kebersihan

Disamping masalah tata ruang, kenyamanan di dalam bekerja juga banyak dipengaruhi oleh kebersihan di ruang kerja. Jika ruang kerja kotor dan tidak teratur maka akan mengakibatkan ketidaknyamanan di dalam bekerja. Disamping itu jika ruang kerja tidak bersih maka akan mengganggu kesehatan bagi para pegawai. Oleh sebab itu menjaga kebersihan ruang kerja akan berpengaruh terhadap kenyamanan di dalam bekerja.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Kebersihan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 3 | 18(50,0%) | 13(36,11%) | 5(13,89%) | - | - | 36(100%) |
| 4 | 16(44,44%) | 15(41,67%) | 5(13,89%) | - | - | 36(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu secara umum bagaimanakah kebersihan di ruang kerja anda, 18 orang responden atau 50,0% menjawab bersih, 13 orang responden atau 36,11% yang menjawab sangat bersih, dan 5 orang responden atau 13,89% menjawab cukup bersih. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah kebersihan di ruang kerja membuat anda nyaman di dalam bekerja, ada 16 orang responden atau 44,44% memberikan jawaban sangat nyaman 15 orang responden atau 41,67% yang memberikan jawaban nyaman dan 5 orang responden atau 13,89% yang memberikan jawaban cukup nyaman.

3. Penerangan

Penerangan merupakan salah satu faktor yang cukup berperan di dalam kenyamanan kerja. Penerangan yang cukup akan berdampak pada kenyamanan kerja serta mengurangi kelelahan di dalam bekerja. Jika penerangan pada suatu ruang kerja kurang, maka kecenderungannya para pegawai akan cepat lelah di dalam bekerja dan ini akan mengakibatkan kenyamanan dan kegairahan di dalam bekerja menjadi berkurang.

Data yang berkaitan dengan indikator ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Penerangan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 5 | 15(41,67%) | 13(36,11%) | 8(22,22%) | - | - | 36(100%) |
| 6 | 15(41,67%) | 15(41,67%) | 6(16,66%) | - | - | 36(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu secara umum bagaimanakah sistem penerangan yang ada di tempat kerja anda, 15 orang responden atau 41,67% memberikan jawaban sangat baik 13 orang responden atau 36,11% menjawab baik dan 8 orang responden atau 22,22% menjawab cukup baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah dengan sistem penerangan yang ada membuat anda nyaman dalam bekerja, ada 15 orang responden atau 41,67% memberikan jawaban sangat nyaman 15 orang responden atau 41,67% memberikan jawaban nyaman, dan 6 orang responden atau 16,66% memberikan jawaban cukup nyaman.

**B. Kepuasan Kerja**

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Rasa puas terhadap pekerjaan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap hasil yang akan di capai di dalam bekerja. Jika seorang pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka dia akan bekerja lebih giat, bersemangat dan disiplin serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 7 | 15(41,67%) | 15(41,67%) | 6(16,66%) | - | - | 36(100%) |
| 8 | 31(86,11%) | 5(13,89%) | - | - | - | 36(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan tugas yang dibebankan kepada mereka selama ini, 15 orang responden atau 41,67% memberikan jawaban sangat puas, 15 orang responden atau 41,67% menjawab puas dan 6 orang responden atau 16,66% menjawab cukup puas. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yaitu apakah para pegawai merasa senang dengan pekerjaan mereka, ada 31 orang responden atau 86,11% memberikan jawaban sangat senang dan 5 orang responden atau 13,89% yang memberikan jawaban senang, .

2. Ketenteraman Kerja

Ketenteraman merupakan aspek yang juga sangat penting di dalam melahirkan kepuasan kerja. Jika para pegawai merasa tenteram dengan pekerjaannya maka mereka akan merasa terjamin di dalam bekerja. Oleh sebab itu ketenteraman dari segala aspek akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai.

Data mengenai indikator ketenteraman kerja ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Ketenteraman Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 9 | 19(52,78%) | 12(33,33%) | 5(13,89%) | - | - | 36(100%) |
| 10 | 15(41,67%) | 15(41,67%) | 6(16,66%) | - | - | 20(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu apakah para pegawai merasa tenteram di dalam melakukan pekerjaan, ada 19 orang responden atau 52,78% memberikan sangat tenteram, 12 orang responden atau 33,33% menjawab tenteram, dan 5 orang responden atau 13,89% menjawab cukup tenteram. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, yaitu apakah apakah pimpinan memberikan jaminan kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik dan tenang, ada 15 orang responden atau 41,67% memberikan jawaban sangat memberikan, 15 orang responden atau 41,67% yang memberikan jawaban memberikan dan 6 orang responden atau 16,66% yang memberikan cukup memberikan, .

3. Hubungan Dengan Teman Sekerja

Hubungan yang harmonis dengan teman sekerja sangatlah penting, karena setiap pekerjaan selalu berhubungan dengan pekerjaan lainnya. Oleh sebab itu jika hubungan dengan teman sekerja berjalan dengan harmonis maka tingkat kerjasama akan jauh lebih baik.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-7. Jawaban Responden Tentang Indikator Hubungan Dengan Teman Sekerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 11 | 21(58,33%) | 10(27,78%) | 5(13,89%) | - | - | 35(100%) |
| 12 | 21(58,33%) | 15(41,67%) | - | - | - | 36(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, yaitu apakah hubungan yang terjadi diantara teman sekerja berjalan dengan harmonis, ada 21 orang responden atau 58,33% memberikan jawaban sangat harmonis, 10 orang responden atau 27,78% yang menjawab harmonis, dan 5 orang responden atau 13,89% menjawab cukup harmonis. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, yaitu apakah suasana kerja berjalan dengan kondusif, ada 21 orang responden atau 58,33% memberikan jawaban sangat kondusif dan 15 orang responden atau 41,67% yang memberikan jawaban kondusif.

**4.3 Analisis Data**

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)*. Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)* adalah sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

∑ : Sigma (Jumlah)

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersbut di ata disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel-8. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   |   | Lingkungan Kerja | Kepuasan kerja |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .613(\*\*) |
|   | Sig. (1-tailed) |   | .000 |
|   | N | 36 | 36 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .613(\*\*) | 1 |
|   | Sig. (1-tailed) | .000 |   |
|   | N | 36 | 36 |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**4.4 Pengujian Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :



dimana :

 t : Uji-t

 r : Koefisien Korelasi

 n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

 Tabel-9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 13.003 | 3.1563 |   | .992 | .000 |
| X | .564 | .265 | .613 | 5.260 | .000 |

a Dependent Variable: Kepuasan

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 5,260. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 5,260, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 5,260 > ttab = 1,691 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 = 34 (36 – 2 = 34). Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**V. PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, khususnya yang berkaitan dengan tata ruang kerja, kebersihan dan penerangan. Sementara itu Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan dari seorang pegawai yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan sekerja dan suasana kerja.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah **r = 0,613**. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,613 > r(tab) = 0,329 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 36. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 5,260, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 5,260> t(tab) = 1,691. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menajdi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memperhatikan kondisi Lingkungan kerja para pegawai agar kepuasan kerja mereka yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerjanya serta ikut serta menjaga Lingkungan Kerja agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Niti Seminto, S. Alex. 1992. ***Manajemen Personalia****.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Ali, Muhammad. 1989. ***Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi***. Bandung : Angkasa.

Algifari. 1997. ***Analisis Regresi, Kasus dan Solusi****.* Yogyakarta : BPFE

Anoraga, Pandji. 1998. ***Psikologi Kerja****.* Jakarta.: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsini. 1998. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek****.* Jakarta : Rineka Cipta.

As’ad, Moh.. 1995. ***Psikologi Industri****.* Liberty : Yogyakarta

The Liang Gie. 1992. ***Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara****.* Jakarta : Erlangga.

Handoko, Hani. 1995. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia****.* Yogyakarta : BPFE

Hasibuan. 2003. ***Organisasi dan Motivasi***. Jakarta : Bumi Aksara.

Moekijat. 1995. ***Tata Laksana Kantor****.* Bandung : Alumni.

Sugiyono. 2003. ***Statistik Untuk Penelitian****.* Bandung : CV. Alfabeta.

Siagian, P. Sondang.1985. *Organisasi* ***Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi****.* Jakarta : Gunung Agung.