

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi *Human Capital Investment (HCI)*.¹ Kesadaran akan pentingnya keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi menuntut organisasi agar memiliki sumber daya manusia yang dapat menunjukkan kinerjanya yang maksimal. Karyawan sebagai sumber daya manusia, organisasi tempat mereka bekerja merupakan aset yang harus diberdayakan oleh karyawan yang bersangkutan maupun pihak organisasi. Hal demikian dimaksudkan agar karyawan dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat.² Menurut Hasibuan mengatakan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai

¹ Ardana Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 77.

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 18.

pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.³

Dunia kerja lingkungan merupakan salah satu penunjang karyawan agar mendapatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun non fisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan karyawan sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya.⁴ Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Rivai mengemukakan bahwa Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan. Begitu pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, maka sudah seharusnya perusahaan

³ Salis R. Ishaya, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan," *Jurnal Lentera Bisnis* 6, no. 2 (2017), 94–107.

⁴ Christine Chely Karundeng, "Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado," *Acta Diurna Komunikasi* 2, no. 3 (2013), 16-20, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/2433>.

memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja.⁵

Islam menjelaskan faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini di dalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan Allah berfirman dalam Al-Qur'an Q.S. Ali-Imran/4: 159.⁶

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

⁵ M. Abd Jalil dan Ridha Yuniara, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah,” *Gajah Putih Journal of Economics Review* 4, no. 1 (7 Mei 2022), 09–19, <https://doi.org/10.55542/gpjer.v4i1.208>.

⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2021), <https://quran.kemenag.go.id/>.

Sebagai seorang nabi, Nabi Muhammad SAW memberikan contoh dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pengikutnya. Berikut ini adalah beberapa cara yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti membangun kepercayaan dan hubungan yang baik antara sesama pengikut: Nabi Muhammad SAW selalu menekankan pentingnya kepercayaan dan hubungan yang baik antara sesama pengikutnya. Hal ini dilakukan agar setiap orang merasa nyaman bekerja sama dan tidak ada rasa tidak nyaman atau ketidakamanan, Nabi juga mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif dari para pengikut: Nabi Muhammad SAW selalu mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif dari para pengikutnya dalam pekerjaan yang dilakukan.⁷

Hal ini dilakukan agar setiap orang merasa memiliki tanggung jawab yang sama dan merasa nyaman untuk memberikan masukan atau pendapat, memberikan arahan dan panduan yang jelas, Nabi Muhammad SAW selalu memberikan arahan dan panduan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh para pengikutnya. Hal ini dilakukan agar setiap orang tahu apa yang diharapkan dari mereka dan merasa nyaman karena telah diberikan arahan yang jelas. Menunjukkan kepedulian dan empati terhadap kebutuhan dan masalah para pengikut: Nabi Muhammad SAW selalu menunjukkan kepedulian dan empati terhadap kebutuhan dan masalah para pengikutnya. Hal ini dilakukan agar setiap orang merasa dihargai dan diperhatikan sehingga merasa nyaman bekerja. Memberikan penghargaan dan apresiasi atas kinerja yang baik: Nabi

⁷ Esam Eltigani Mohamed Ibrahim, *Hassan Turabi's Tafsir: A Study Of The Ideological Aspect Of Al-Tafsir Al-Tawhidi* (ITBM, 2016), 19.

Muhammad SAW selalu memberikan penghargaan dan apresiasi atas kinerja yang baik dari para pengikutnya. Hal ini dilakukan agar setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan melakukan hal-hal tersebut, Nabi Muhammad SAW berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pengikutnya. Selain itu, Nabi Muhammad SAW juga mengajarkan prinsip-prinsip kebersamaan dan kerja sama yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut salah satu karyawan di yayasan bangun kecerdasan bangsa kota Jakarta timur, meskipun keadaan fisik tempat kerja seperti pencahayaan dan suhu sudah memadai berkat adanya ventilasi yang baik, namun masih terdapat kekurangan, seperti kebisingan dan kadang-kadang bau tidak sedap. Selain itu, terdapat kendala teknis seperti sinyal WiFi yang naik turun, serta sering diberi tugas di luar jobdesk-nya. Tata ruangan juga kurang nyaman karena posisi meja yang langsung terkena angin AC, yang tidak terlalu kuat dingin, terutama karena salah satu karyawan memiliki alergi. Untuk upah, masih di bawah UMR Jakarta, sehingga menurutnya masih kurang. Ini mengindikasikan bahwa salah satu karyawan menyatakan belum sepenuhnya puas dengan kondisi lingkungan kerjanya karena faktor-faktor ini belum mendukung keseluruhan kinerja yang efektif.⁸

Dari pernyataan tersebut dapat kita lihat bahwa lingkungan kerja itu terlihat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja yang ada, ia akan merasa

⁸ Wawancara dengan Ibu Vivi Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa kota Jakarta Timur, Wawancara Pribadi, Melalui whatsapp 20 Juni 2023.

jenuh, tidak nyaman, tidak termotivasi dalam bekerja, munculnya ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila karyawan di dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan berhasil. Robbins mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif.⁹

Kepuasan kerja menurut Martoyo pada dasarnya keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tiffin berpendapat kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan suatu hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subjektif menentukan bagaimana

⁹ Fadhila Jasmin Indra dan Zackharia Rialmi, "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)," *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 5, no. 2 (28 September 2022), 90–99, <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>.

pekerjaan itu memuaskan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.¹⁰

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan. Wexley and Gary berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: gaji atau upah, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi. George dan Jones memperkuat pendapat Wexley and Gary yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan meliputi: personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*). Adapun *personality* merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan, meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi kerja, kemajuan, kreativitas kerja, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas. Nilai keyakinan tentang pekerjaan yang dihasilkan ketika menjalani pekerjaan dan bagaimana seharusnya bertindak di tempat kerja. Temuan riset menunjukkan bahwa nilai adalah secara positif dihubungkan dengan kepuasan pekerjaan. Seorang karyawan, nilai-nilai intrinsiknya kuat (tinggi) lebih merasakan kepuasan kerja, tanpa memperhatikan tingkat penggajian, walaupun gaji merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan seseorang dengan nilai intrinsiknya lemah. Ini berarti,

¹⁰ Putri Aniversari, "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, no. 1 (31 Januari 2022), 1–24, <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>.

walaupun gaji merupakan alasan yang nyata seorang individu bekerja tetapi tidak berakibat negatif terhadap emosionalnya apabila seseorang memiliki nilai intrinsik yang kuat. Situasi pekerjaan merupakan situasi kerja yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan dan kondisi fisik, terdiri dari: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja. Lingkungan sosial merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi, meliputi: aktivitas atau kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.¹¹

Ketidakpuasan karyawan antara lain tercermin dari tingkat absensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Tentu saja hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja. Organisasi harus mencari upaya agar kepuasan karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.¹² Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam organisasi perlu di perhatikan. Oleh karena itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk pegawainya.¹³

¹¹ Mukrodi Mukrodi dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan di Jakarta Selatan,” *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 2, no. 4 (31 Oktober 2022): 614–627, <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i4.25300>.

¹² “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Loyalitas Karyawan | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan,” 5 April 2023, <https://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/1722>.

¹³ Khoirul Anam dan Edy Rahardja, “Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah),” *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 4 (2017), 502–512.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dari itu penting untuk diketahui melalui penelitian secara empiris lebih lanjut peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur Kota Jakarta Timur”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang didapatkan adalah:

1. Berapa besar tingkat lingkungan kerja di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur?
2. Berapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, berikut adalah tujuan penelitian yang sesuai:

1. Untuk mengukur dan menganalisis tingkat lingkungan kerja di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.
2. Untuk mengukur dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia dengan mengeksplorasi dan menyediakan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasilnya akan memperkaya pemahaman teoritis mengenai dinamika dalam organisasi nirlaba, khususnya di sektor pendidikan, dan memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

2. Secara Praktis

Dari perspektif praktis, temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa untuk mengoptimalkan lingkungan kerja, dengan tujuan akhir meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Ini akan membantu yayasan dalam merancang kebijakan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan output dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

E. Definisi Operasional

1. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti tahun 2009, lingkungan kerja mencakup alat perkakas dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan, lingkungan fisik tempat individu bekerja, serta pengaturan kerja baik secara individual maupun kelompok.¹⁴

Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang bekerja sebagai karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur yang terdiri dari beberapa aspek penting dari lingkungan kerja meliputi penerangan atau cahaya yang memadai, temperatur atau suhu udara yang nyaman, tingkat kelembaban yang sesuai, sirkulasi udara yang baik, dan tingkat kebisingan yang minimal. Faktor lain seperti bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, dan musik di tempat kerja juga mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Keamanan di tempat kerja merupakan prioritas untuk menghindari kecelakaan dan insiden. Dari segi sosial dan organisasional, struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama antar kelompok, serta kelancaran komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

¹⁴ Sedarmayanti., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2009).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sowmya dan Panchanatham tahun 2011 adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.¹⁵

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur yang terdiri dari gaji, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan dan kondisi kerja, perilaku rekan kerja.

F. Penelitian Terdahulu

Setelah dilakukan penelusuran terkait dengan tema yang bersangkutan, peneliti telah menemukan beberapa hasil penelitian yang serupa. Penelitian tersebut diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia”.¹⁶ Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif peneliti melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada kedua

¹⁵ Sowmya K. R dan Panchanatham N., “Factors Influencing Organizational Commitmen of banking sector employees,” *Journal of economics and behavioral studies* 2, no. 1 (2011): 19–15.

¹⁶ Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg,” *Modus* 27, no. 2 (2015): 141–62.

variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini pada lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu berlokasi di PT Freeport Indonesia, sedangkan penelitian ini berlokasi di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf yang berjudul, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”.¹⁷ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Adapun persamaan penelitian

¹⁷ Ade Irma dan Muhammad Yusuf, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai,” *Jurnal Manajemen* 12, no. 2 (2020), 253–258.

terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel terikat yaitu tentang kepuasan kerja dan sama sama menggunakan jenis penelitian asosiatif. Adapun juga perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada siapa yang diteliti, penelitian terdahulu meneliti pegawai pada dinas koperasi dan UMKM kabupaten Bima, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan di yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Mariyanti dan Hening Rahayu Saputri yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang”.¹⁸ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus pada hotel syariah di kota Padang yaitu Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa, Hotel Bunda, New Rasaki Hotel, The Sriwijaya Hotel dan The Abidin Hotel. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada di dalam objek penelitian yaitu 133 responden karyawan hotel syariah di kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan ($t\text{-hitung} = 8,243 > t\text{-tabel} = 1,978$). (2) pengaruh positif dan

¹⁸ Eka Mariyanti dan Hening Rahayu Saputri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* 21, no. 2 (2019), 133–142.

signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (t hitung = 7,000 > t -tabel = 1,978). (3) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$). Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sama sama subjek penelitiannya adalah karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian dimana penelitian terdahulu menggunakan metode studi kasus sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis asosiatif.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Mimbar Noer Azhar dan Rasto yang berjudul “Lingkungan kerja dan implikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.¹⁹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan explanatory survey. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model rating scale. Responden adalah 64 pegawai di Purwakarta. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan lingkungan kerja yang kondusif. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

¹⁹ Mimbar Noer Azhar dan Rasto Rasto, “Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan,” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 2 (2018), 263–266.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian, penelitian terdahulu menggunakan metode *explanatory survey*, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas maka penelitian ini memiliki beberapa gap pengetahuan yang dapat diidentifikasi. Pertama, penelitian ini dapat mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana lingkungan kerja di yayasan pendidikan, khususnya di Kota Jakarta Timur, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kedua, dalam hal metodologi, penelitian dapat mempertimbangkan variasi metode pengumpulan data atau alat ukur, termasuk pendekatan kualitatif atau kombinasi metode. Terakhir, penelitian dapat memperluas pemahaman tentang elemen-elemen spesifik dari lingkungan kerja yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti kebijakan organisasi, komunikasi internal, dan dukungan manajerial. Dengan mengisi gap-gap ini, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan yang lebih khusus dan relevan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori yang telah digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Adapun Hipotesis dalam Penelitian ini yaitu:

1. Ha: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.
2. H0: Tidak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

H. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan skripsi ini secara garis besar dibagi menjadi lima bab, antara lain:

Bab I adalah pendahuluan yang isinya meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, batasan istilah, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II memuat tentang Tinjauan teori tentang Lingkungan Kerja, Faktor-Faktor lingkungan kerja, Kepuasan Karyawan, Indikator Kepuasan karyawan, dan kerangka berpikir.

Bab III meliputi metode penelitian, meliputi jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan keabsahan data.

Bab IV berisi laporan hasil penelitian, meliputi lokasi penelitian, representasi data, dan gambaran analisis data.

Bab V Ini berisi kesimpulan dan saran penelitian. ²⁰

²⁰UIN Antasari, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah Skripsi* (Banjarmasin: UIN Antasari, 2021), 23-24.