

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur

Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa didirikan pada tanggal 16 Juli 2007 dengan sebuah misi untuk bisa membina masyarakat khususnya anak muda untuk bisa mandiri dan memiliki wawasan bertanggung jawab terhadap keluarga, lingkungan, agama, bangsa dan negara. Kegiatan YBKB diawali dengan kegiatan-kegiatan dibidang sosial seperti cepat tanggap bencana, santunan anak yatim-piatu, dan donor darah, dalam prosesnya, pada tahun 2012. YBKB mengembangkan program-programnya dengan membentuk komunitas Goodlife pada 4 Maret 2012, yaitu sebuah komunitas sosial yang bertujuan mewujudkan generasi muda yang menerapkan kehidupan yang baik dalam masyarakat secara luas.

Tahun 2013, para relawan YBKB menginisiasi sebuah gerakan peduli pendidikan khususnya untuk anak-anak yatim-piatu, dhuafa dan marjinal bernama “Rumah Belajar Kita”, sebuah gerakan pendidikan yang bertujuan membentuk karakter positif untuk anak bangsa dengan mengembangkan kreativitas, sains dan kewirausahaan. Dan program anak didik, yaitu program santunan dana pendidikan

kepada anak sekolah yang membutuhkan bantuan dari anak yatim-piatu maupun dhuafa. Pada tahun 2014, YBKB membentuk sebuah komunitas “Majelis Dzikir Istighosah Al Balad”, yang bertujuan mempererat ukhuwah islamiyah dan menciptakan kehidupan islami dalam masyarakat. Serta membentuk sebuah komunitas Taaruf yang bertujuan menciptakan keluarga sakinah, mawaddah dan warohmah dalam masyarakat dengan nama Komunitas Taaruf Membangun Umat atau disingkat KTMU.¹

Kegiatan YBKB tahunan pada gerakan sosial, meliputi bakti sosial pada momen-momen tahunan seperti peringatan Hari Pendidikan, Hari Kemerdekaan, Tahun Baru Islam, Ramadhan serta hari lain yang tidak dapat diprediksi seperti tanggap darurat bencana alam. Kedepannya, YBKB juga sedang mempersiapkan pembangunan sarana pendidikan untuk anak-anak yang kurang memiliki kemampuan untuk membiayai pendidikan.²

2. Deskriptif Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian diperoleh dari kuesioner (angket) dengan 22 butir pertanyaan skala lingkungan kerja dan 18 pertanyaan skala kepuasan kerja yang ditanyakan kepada para pegawai di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa, yang berlokasi di Kota Jakarta Timur, pengisian kuesioner menggunakan *google from* via online karena menyesuaikan jarak peneliti berada di Kalimantan Selatan

¹ “Tentang Kami | Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa,” Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa | Bangunkan Jiwa, Cerdaskan Bangsa, 7 Juli 2022, <https://ybkb.or.id/page/tentang-kami>.

² “Tentang Kami | Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa.”

dan responden di Jakarta Timur. Angket penelitian tersebut telah diisi dan dijawab oleh 30 Karyawan tetap di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa.³

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk memudahkan analisis data dan pendeskripsian hasil data peneliti menggambarkan karakteristik responden menjadi beberapa jenis yaitu :

1) Responden berdasarkan Umur

Intensitas dan jenis aktivitas seseorang ditentukan oleh umur. Bahwa dari itu Karakteristik responden karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.6 KARAKTERISTIS RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

| NO | Uraian | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|----|--------|--------------|----------------|
| 1 | 21-30 | 6 | 20% |
| 2 | 31-40 | 24 | 80% |
| 3 | ≥40 | 0 | 0 % |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel karakteristik umur responden dalam penelitian ini Secara umum rata-rata umur responden penelitian masih berada pada kelompok usia produktif untuk bekerja, artinya secara fisik mereka masih memiliki potensi yang besar untuk dapat menghasilkan pendapatan.

Dengan rincian kelompok umur 21 sampai dengan 30 tahun dengan total 6 Orang atau 20% yang merupakan usia bekerja untuk memperoleh pendapatan dan kelompok umur 31 sampai dengan 40 tahun dengan total 24 Orang atau 80% dari total seluruh responden yang ada.

³ “Tentang Kami | Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa.”

2) Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin biasanya menyebabkan seorang individu di tempatkan secara jelas dalam salah satu kategori, yaitu laki-laki atau perempuan. Jenis kelamin penduduk suatu daerah sering dipakai sebagai pedoman di dalam menganalisis struktur dan kondisi sosial pegawai di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa. Dari hasil penelitian, diketahui karyawan sebagai responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

TABEL 4.7 KARAKTERISTIS RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

| Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------|---------------|-----------------------|
| Laki-Laki | 7 | 24% |
| Perempuan | 23 | 76% |
| Jumlah | 30 | 100% |

(Sumber: Data diolah, 2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui banyaknya responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang atau sebesar 24 persen, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 23 orang atau 76 persen dari total responden. Informasi tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja pegawai perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Hal tersebut mungkin karena wanita saat ini memiliki peran ganda, yaitu selain sebagai ibu rumah tangga mereka juga bisa menghasilkan pendapatan dengan cara berdagang untuk menopang ekonomi keluarga.

3) Responden berdasarkan Tempat Tinggal

Karakteristik berdasarkan tempat tinggal sebagai tempat lingkungan bersosial memiliki dampak yang cukup signifikan terlebih untuk berdagang maupun berjualan, semakin padat dan ramai sebuah lingkungan bahwa akan

semakin cepat pertumbuhan dagang yang dilakukan Dari hasil penelitian, diketahui karyawan sebagai responden berdasarkan wilayah:

TABEL 4.8 KARAKTERISTIS RESPONDEN BERDASARKAN WILAYAH

| Wilayah | Jumlah | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|-----------------------|
| Jakarta | 23 | 76% |
| Diluar wilayah Jakarta | 7 | 24% |
| Jumlah | 30 | 100% |

(Sumber: Data diolah, 2023)

Informasi tersebut menunjukkan bahwa responden pekerja di Yayasan Bangun Karya lebih banyak tinggal di Jakat yaitu 23 orang dengan persentase 76% dan diluar wilayah Jakarta yaitu Bekasi, Tangerang, Depok dan sekitarnya sebanyak 7 orang atau 24%.

4) Responden berdasarkan Lama bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja melihat keterkaitannya dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja di dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian, diketahui karyawan sebagai responden berdasarkan wilayah:

TABEL 4.9 KARAKTERISTIS RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

| Lama Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------|---------------|-----------------------|
| 0-1 Tahun | 7 | 24% |
| 1-3 Tahun | 20 | 64% |
| >3 Tahun | 3 | 10% |

(Sumber: Data diolah, 2023)

Informasi tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pekerja di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa sudah bekerja 1-3 tahun sebanyak 20 orang dan diatas 3 tahun hanya 3 orang dan dibawah 0-1 tahun 7 orang, dari hasil tersebut dapat dilihat lama bekerja tergolong cukup lama dengan rata-rata 1-3 tahun.

3. Struktur Kepengurusan Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur



Gambar 4.1 Bagan Struktur Kepengurusan YBKB

Berdasarkan gambar diatas struktur kepengurusan Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa, sebuah organisasi yang fokus pada pendidikan dan pengembangan masyarakat, dalam struktur kepengurusan ini, dua cabang utama terlihat menghubungkan dua tokoh kunci, yakni Ketua Pengurus, dijabat oleh Putra Aditya Hidayat, S.T., dan Wakil Ketua, dijabat oleh Yonni Lesmono Lisianto. Dari kedua cabang tersebut kemudian berkembang menjadi lima cabang lain yang mengarah ke lima posisi penting, yaitu Bendahara, dipegang oleh Nofi Nurkomaroti, SE.; Sekretaris, diemban oleh Dyna Meysanti S., A.Md.; SDM, diurus oleh Andi Waskito, ST.MT.; Humas, yang dikelola oleh Agus Gembel

Gunarto Suparto; dan Pemasaran Digital, yang dipegang oleh TS Hermono Prasetio, BSH.MH.

Setiap individu yang terlibat dalam struktur kepengurusan ini memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan adanya struktur yang terorganisir dengan baik, diharapkan Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa dapat mencapai tujuannya dalam mengembangkan pendidikan dan masyarakat secara efektif.

B. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini, menghadirkan hasil dari uji instrumen yang dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam rangka menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa, yang berlokasi di Kota Jakarta Timur. Tahap uji instrumen ini penting guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan secara akurat menggambarkan konsep lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian dapat lebih dapat diandalkan dan memiliki implikasi yang lebih kuat dalam konteks organisasi ini. Dalam bagian ini, kami akan merinci proses uji instrumen yang telah kami jalani serta langkah-langkah yang kami ambil untuk memastikan kualitas dan keandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.⁴

⁴ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Guepedia, 2021), 55-57.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan parameter yang mengindikasikan sejauh mana instrumen penelitian dapat dianggap sah atau valid dalam mengukur variabel yang dituju. Setelah instrumen melalui uji coba dengan sampel sebanyak 30 orang, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap hasil uji coba tersebut. Dalam analisis tersebut, peneliti akan menentukan item-item mana yang valid atau dapat diandalkan berdasarkan nilai korelasi antara setiap item dengan variabel yang diukur. Nilai r tabel atau ambang batas untuk kevalidan untuk jumlah responden $n=30$ adalah 0,306 yang berarti jika nilai korelasi antara suatu item dengan variabel yang diukur (r hitung) lebih besar daripada nilai ambang batas tersebut, maka item tersebut dapat dianggap valid. Pada tahap analisis ini, peneliti menggunakan software SPSS versi 27 for Windows untuk menghitung nilai korelasi product moment antara setiap item dengan variabel yang diukur. Item-item yang memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar daripada ambang batas r tabel dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.⁵

a. Skala Lingkungan Kerja

Berdasarkan Teori di bab II Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan 10 aspek yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dikemukakan

⁵ *Ibid.*

oleh Sedarmayanti tahun 2009. Berdasarkan hasil uji Validitas pada SPSS 27 Windows dan dibandingkan dengan R-Tabel maka hasil sebagai berikut:⁶

TABEL 4.10 HASIL UJI VALIDITAS SKALA LINGKUNGAN KERJA (X)

| Aspek | Indikator | Item Variabel (X) | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan | Fav/UnFav |
|------------------|---------------------------------------|-------------------|----------|---------|------------|-----------|
| lingkungan kerja | Penerangan/Cahaya Di tempat Kerja | X3 | 0,388 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Temperatur/Suhu Udara Di tempat Kerja | X5 | 0,355 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Kelembaban Di tempat Kerja | X9 | 0,355 | 0,306 | Valid | UnFav |
| | Sirkulasi Udara Di tempat Kerja | X11 | 0,355 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Kebisingan Di tempat Kerja | X13 | 0,453 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Bau Tidak Sedap Di tempat Kerja | X18 | 0,364 | 0,306 | Valid | UnFav |
| | Tata Warna Di tempat Kerja | X20 | 0,417 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | X21 | 0,486 | 0,306 | Valid | UnFav |
| | Dekorasi Di tempat Kerja | X23 | 0,386 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Musik Di tempat Kerja | X27 | 0,386 | 0,306 | Valid | UnFav |
| | Keamanan Di tempat Kerja | X29 | 0,382 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | X31 | 0,533 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | X32 | 0,599 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | X33 | 0,479 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Struktur Kerja | X34 | 0,479 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | X35 | 0,479 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | X36 | 0,347 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Tanggung Jawab Kerja | X38 | 0,389 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | X39 | 0,394 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Perhatian Dan Dukungan Pemimpin | X41 | 0,453 | 0,306 | Valid | UnFav |
| Kerja Sama Antar | X44 | 0,360 | 0,306 | Valid | UnFav | |

⁶ Muhson, *Modul Pelatihan SPSS*.

| Aspek | Indikator | Item Variabel (X) | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan | Fav/UnFav |
|-------|-----------------------|-------------------|----------|---------|------------|-----------|
| | Kelompok | | | | | |
| | Kelancaran Komunikasi | X48 | 0,469 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Jumlah | 22 | - | - | - | 18/6 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dilihat terdapat 22 item yang valid dan item yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 18 item *favorable* dan 6 item *unfavorable*

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan 5 aspek yaitu Gaji, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan dan kondisi kerja, perilaku rekan kerja yang dikemukakan oleh Sownya dan Panchanatham tahun 2011. Berdasarkan hasil uji Validitas pada SPSS 27 Windows dan dibandingkan dengan R-Tabel maka hasil sebagai berikut:⁷

TABEL 4.11 TABEL UJI VALIDITAS SKALA KEPUASAN KERJA (Y)

| Aspek | Indikator | Item Variabel (Y) | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan | Fav/UnFav |
|----------------|------------------|-------------------|----------|---------|------------|-----------|
| Kepuasan Kerja | Gaji | Y1 | 0,544 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y2 | 0,660 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y3 | 0,426 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y4 | 0,487 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y6 | 0,318 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Aspek organisasi | Y8 | 0,323 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y9 | 0,353 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y10 | 0,425 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y11 | 0,425 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Perilaku atasan | Y14 | 0,388 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y15 | 0,360 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y16 | 0,363 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Pekerjaan | Y17 | 0,360 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y24 | 0,641 | 0,306 | Valid | Fav |

⁷ I. Putu Ade Andre Payadnya dan I. Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS* (Deepublish, 2018), 86.

| Aspek | Indikator | Item Variabel (Y) | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan | Fav/UnFav |
|-------|----------------------|-------------------|----------|---------|------------|-----------|
| | dan kondisi kerja | Y27 | 0,532 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Perilaku rekan kerja | Y30 | 0,495 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y33 | 0,640 | 0,306 | Valid | Fav |
| | | Y35 | 0,444 | 0,306 | Valid | Fav |
| | Jumlah | 18 | - | - | - | 18 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dilihat terdapat 18 item yang valid dan item yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 18 item *favorable* dan 0 item *unfavorable*

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dianggap baik berarti sudah menunjukkan reliabilitas dan dapat dipercaya untuk alat pengumpul data dalam penelitian. Dasar pengambilan keputusan yang dipakai yaitu dengan menggunakan batasan 0,7 jika nilai *alpha* lebih dari 0,7 maka instrumen bisa dikatakan reliabel. uji reliabilitas ini memakai program *SPSS 27 for windows* dengan hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:⁸

a. Skala Lingkungan Kerja

TABEL 4.12 UJI RELIABILITAS SKALA LINGKUNGAN KERJA (X)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| 0,751 | 0,804 | 22 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

⁸ Ali Sahab, *Buku ajar analisis kuantitatif ilmu politik dengan SPSS* (Airlangga University Press, 2019), 75.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,751 dan jumlah item sebanyak 22 item. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dikatakan *Reliabilitas* tinggi apabila *Cronbach's alpha* 0,71 - 0,90

Maka nilai *alpha* > 0,71 atau 0,804 > 0,71. Artinya instrumen dari variabel Lingkungan kerja dikatakan *reliabilitas* tinggi atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

b. Skala Kepuasan Kerja

TABEL 4.13 UJI RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA (X)

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| 0,861 | 0,854 | 18 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,861 dan jumlah item sebanyak 18 item. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dikatakan *Reliabilitas* tinggi apabila *Cronbach's alpha* 0,71 - 0,90

Maka nilai *alpha* > 0,71 atau 0,854 > 0,71. Artinya instrumen dari variabel Lingkungan kerja dikatakan *reliabilitas* tinggi atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

D. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji ini memiliki tujuan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, data yang diuji normalitas adalah sebaran skor data variabel lingkungan kerja dan

Kepuasan kerja. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*) $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Dijelaskan dalam tabel berikut:⁹

TABEL 4.14 UJI ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | | |
|---|-------------------------|--------------------------------|------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> | |
| N | | 30 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 3,02467486 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,128 | |
| | Positive | ,093 | |
| | Negative | -,128 | |
| Test Statistic | | ,128 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | | ,522 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,509 |
| | | Upper Bound | ,535 |

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi *Asymp Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$, yang berarti lebih dari $0,05$ maka sebaran data penelitian berdistribusi normal.

⁹ Syofian Siregar, "Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS," 2013, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/18632/metode-penelitian-kuantitatif-dilengkapi-dengan-perhitungan-manual-spss.html>.

b. Uji *Linearitas*

Uji *linearitas* berguna dalam mengetahui *linearitas* data, yaitu apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat. Dikatakan terjadi hubungan yang linear apabila signifikansi (*linierity*) $p > 0,05$ sebagai berikut:

TABEL 4.15 Uji *LINEARITAS*

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kepuasan Kerja Karyawan * Lingkungan Kerja | Between Groups | (Combined) | 120,200 | 10 | 12,020 | ,727 | ,688 |
| | | Linearity | 95,125 | 1 | 95,125 | 5,755 | ,040 |
| | | Deviation from Linearity | 25,075 | 9 | 2,786 | ,169 | ,993 |
| | Within Groups | | 148,750 | 9 | 16,528 | | |
| | Total | | 268,950 | 19 | | | |

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

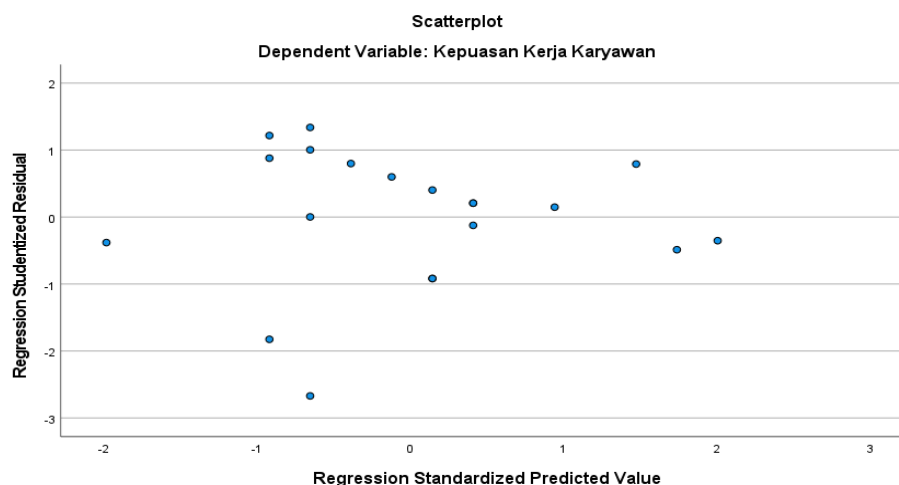
Berdasarkan tabel di atas dilihat data nilai sig $> 0,05$ atau $0,05 < 0,993$. Artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas lingkungan kerja (X) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas* menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang tinggi. Dengan kata lain tidak terjadi *Heteroskedastisitas*. Untuk menguji *Heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di

bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program *SPSS 27* sebagai berikut:¹⁰

TABEL 4.16 *SCATTER PLOT* UJI *HETEROSKEDASTISITAS*



Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar tinggi di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi *Heteroskedastisitas* pada model regresi ini.

2. Analisis Indeks Tanggapan Responden

Analisis indeks tanggapan responden dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur. Dalam rangka memahami persepsi dan respons karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka hadapi, penelitian ini menggunakan metode analisis indeks tanggapan. Melalui pendekatan ini, penelitian akan mengevaluasi sejauh mana elemen-elemen lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di yayasan tersebut. Analisis indeks tanggapan responden menjadi

¹⁰ *Ibid.*

kunci untuk menggali wawasan mendalam tentang dinamika lingkungan kerja dan sejauh mana aspek-aspek tertentu dapat berkontribusi atau menghambat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

a. Tingkat Tanggapan Responden Terhadap Skala Lingkungan Kerja

Berikut tabel tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

TABEL 4.17 DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

| No Butir | Indikator | Jawaban (persentase) | | | | Total | Mean | TCR | Keterangan |
|----------|---------------------------------------|----------------------|----|----|-----|-------|------|-----|----------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | | |
| X3 | Penerangan/Cahaya Di tempat Kerja | 20 | 60 | 13 | 7 | 88 | 3 | 73 | Sedang |
| X5 | Temperatur/Suhu Udara Di tempat Kerja | 17 | 70 | 10 | 3 | 90 | 3 | 75 | Sedang |
| X9 | Kelembaban Di tempat Kerja | 20 | 53 | 20 | 7 | 86 | 3 | 72 | Sedang |
| X11 | Sirkulasi Udara Di tempat Kerja | 17 | 73 | 7 | 3 | 91 | 3 | 76 | Sedang |
| X13 | Kebisingan Di tempat Kerja | 10 | 23 | 63 | 3 | 72 | 2 | 60 | Sedang Moderat |
| X18 | Bau Tidak Sedap Di tempat Kerja | 10 | 30 | 50 | 10 | 72 | 2 | 60 | Sedang Moderat |
| X20 | Tata Warna Di tempat Kerja | 7 | 77 | 13 | 3 | 86 | 3 | 72 | Sedang |
| X21 | | 3 | 33 | 60 | 3 | 71 | 2 | 59 | Sedang Moderat |

| No Butir | Indikator | Jawaban (persentase) | | | | Total | Mean | TCR | Keterangan |
|------------------|---------------------------------|----------------------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|
| | | | | | | | | | |
| X23 | Dekorasi Di tempat Kerja | 20 | 63 | 17 | 0 | 91 | 3 | 76 | Sedang |
| X27 | Musik Di tempat Kerja | 7 | 57 | 33 | 3 | 80 | 3 | 67 | Sedang |
| X29 | Keamanan Di tempat Kerja | 7 | 73 | 13 | 7 | 84 | 3 | 70 | Sedang |
| X31 | | 10 | 77 | 10 | 3 | 88 | 3 | 73 | Sedang |
| X32 | | 30 | 67 | 3 | 0 | 98 | 3 | 82 | Sedang |
| X33 | | 7 | 67 | 20 | 7 | 82 | 3 | 68 | Sedang |
| X34 | Struktur Kerja | 7 | 80 | 7 | 7 | 86 | 3 | 72 | Sedang |
| X35 | | 13 | 83 | 0 | 3 | 92 | 3 | 77 | Sedang |
| X36 | | 23 | 60 | 13 | 3 | 91 | 3 | 76 | Sedang |
| X38 | Tanggung Jawab Kerja | 10 | 77 | 13 | 0 | 89 | 3 | 74 | Sedang |
| X39 | | 13 | 77 | 7 | 3 | 90 | 3 | 75 | Sedang |
| X41 | Perhatian Dan Dukungan Pemimpin | 17 | 70 | 7 | 7 | 89 | 3 | 74 | Sedang |
| X44 | Kerja Sama Antar Kelompok | 13 | 83 | 0 | 3 | 92 | 3 | 77 | Sedang |
| X48 | Kelancaran Komunikasi | 13 | 70 | 17 | 0 | 89 | 3 | 74 | Sedang |
| Rata-rata | | 13 | 65 | 18 | 4 | 86 | 3 | 72 | Sedang |
| Total | | 293 | 1423 | 397 | 87 | 1897 | 63 | 1581 | |

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel distribusi frekuensi tanggapan responden variabel lingkungan kerja menunjukkan berbagai indikator yang dinilai oleh responden, seperti SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan ST (Sangat Tidak Setuju). Dari tabel tersebut, dapat diidentifikasi bahwa indikator dengan nilai terendah adalah Kebersihan di Tempat Kerja (X13) dengan skor TCR 60 dan keterangan "Moderat". Ini menunjukkan perlunya peningkatan kebersihan melalui penyediaan fasilitas yang lebih baik dan penjadwalan pembersihan yang lebih sering.

Indikator lain yang juga perlu perhatian adalah Tata Warna di Tempat Kerja (X20) dengan skor TCR 59 dan keterangan "Moderat", yang dapat ditingkatkan melalui evaluasi dan perubahan tata warna untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Dukungan Pemimpin kepada Kelompok Kerja (X44) juga memiliki skor TCR 74 dan keterangan "Sedang", mengindikasikan perlunya peningkatan dukungan dan komunikasi dari pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan.

Sementara itu, indikator dengan nilai tertinggi seperti Di Tempat Kerja Tidak Ada Kekeliruan dalam Pekerjaan (X9) dengan skor TCR 72 dan keterangan "Sedang", serta Tanggung Jawab Kerja (X38) dan Perhatian dan Dukungan Pemimpin kepada Anggota Kelompok Kerja (X39) dengan skor TCR 92 dan keterangan "Sedang", perlu dipertahankan dengan menjaga prosedur dan standar kerja yang ada serta meningkatkan program penghargaan dan pengakuan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja berada dalam kategori "Sedang", namun dengan fokus pada perbaikan kebersihan, tata warna, dan dukungan dari pemimpin, lingkungan kerja dapat ditingkatkan secara signifikan, yang akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan karyawan. Indikator yang sudah baik perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk menjaga kualitas lingkungan kerja.

b. Tingkat Tanggapan Responden Terhadap Skala Kepuasan Kerja Karyawan

Berikut tabel tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan:

TABEL 4.18 DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN

| No Butir | Indikator | Jawaban (persentase) | | | | Total | Mean | TCR | Keterangan |
|------------------|-----------------------------|----------------------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------------|
| | | SS | S | TS | STS | | | | |
| Y1 | Gaji | 7 | 63 | 30 | 0 | 83 | 3 | 69 | Sedang |
| Y2 | | 23 | 57 | 20 | 0 | 91 | 3 | 76 | Sedang |
| Y3 | | 3 | 50 | 43 | 3 | 76 | 3 | 63 | Sedang Moderat |
| Y4 | | 13 | 73 | 13 | 0 | 90 | 3 | 75 | Sedang |
| Y6 | | 17 | 70 | 13 | 0 | 91 | 3 | 76 | Sedang |
| Y8 | Aspek organisasi | 3 | 57 | 27 | 13 | 75 | 3 | 63 | Sedang Moderat |
| Y9 | | 7 | 80 | 10 | 3 | 87 | 3 | 73 | Sedang |
| Y10 | | 13 | 83 | 3 | 0 | 93 | 3 | 78 | Sedang |
| Y11 | | 3 | 77 | 20 | 0 | 85 | 3 | 71 | Sedang |
| Y14 | | 17 | 80 | 3 | 0 | 94 | 3 | 78 | Sedang |
| Y15 | Perilaku atasan | 13 | 80 | 3 | 3 | 91 | 3 | 76 | Sedang |
| Y16 | | 7 | 70 | 23 | 0 | 85 | 3 | 71 | Sedang |
| Y17 | | 10 | 67 | 17 | 7 | 84 | 3 | 70 | Sedang |
| Y24 | Pekerjaan dan kondisi kerja | 17 | 60 | 23 | 0 | 88 | 3 | 73 | Sedang |
| Y27 | | 7 | 77 | 10 | 7 | 85 | 3 | 71 | Sedang |
| Y30 | Perilaku rekan kerja | 10 | 77 | 13 | 0 | 89 | 3 | 74 | Sedang |
| Y33 | | 7 | 73 | 17 | 3 | 85 | 3 | 71 | Sedang |
| Y35 | | 10 | 43 | 43 | 3 | 78 | 3 | 65 | Sedang Moderat |
| Rata-rata | | 10 | 69 | 19 | 2 | 86 | 3 | 72 | |
| Total | | 187 | 1237 | 333 | 43 | 1550 | 52 | 1292 | Sedang |

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan berbagai indikator yang dinilai berdasarkan kategori jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju),

dan STS (Sangat Tidak Setuju), serta total skor, median, TCR , dan keterangan keseluruhan dari setiap indikator.

Dari tabel tersebut, indikator dengan nilai terendah adalah Gaji (Y1) dengan skor TCR 70 dan keterangan "Sedang Moderat", yang menunjukkan perlunya peninjauan dan peningkatan struktur gaji untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Aspek Organisasi (Y8) juga memiliki skor TCR 72 dan keterangan "Sedang", mengindikasikan perlunya perbaikan dalam struktur manajemen, alur kerja, dan budaya perusahaan melalui program pelatihan dan pengembangan. Selain itu, Perilaku Rekan Kerja (Y31) dengan skor TCR 73 dan keterangan "Sedang" memerlukan peningkatan hubungan antar karyawan melalui kegiatan team building dan program komunikasi yang efektif.

Di sisi lain, indikator dengan nilai tertinggi adalah Perilaku Atasan (Y27) dengan skor TCR 90 dan keterangan "Sedang", yang perlu dipertahankan dengan terus mendorong praktik kepemimpinan yang mendukung dan menginspirasi, serta pelatihan lanjutan untuk atasan dalam bidang manajemen dan kepemimpinan. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori "Sedang", namun dengan fokus pada peningkatan aspek gaji dan organisasi, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Indikator yang sudah baik, seperti perilaku atasan, perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan. Upaya berkelanjutan dalam pengembangan karyawan dan manajemen akan membantu meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan.

3. Analisis Data

a. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan diuji dengan memakai analisis regresi linearsederhana. Adapun cara pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi atau p value $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika signifikansi atau p value $> 0,05$ maka H_a ditolak. dengan hipotesis sebagai berikut yang harus diuji, yaitu:¹¹

- H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.
- H_0 : Tidak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

1) Uji Regresi LinearSederhana

Penelitian ini dalam menjelaskan uji hipotesis maka dilakukan Uji Regresi LinearSederhana adalah sebuah alat statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antara dua variabel, yaitu variabel dependen (kepuasan Kerja) dan variabel independen (Lingkungan kerja). Dalam uji ini, kita mengasumsikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan dalam bentuk persamaan garis lurus atau regresi linier. Berikut hasil pengujian regresi linearsederhana pada aplikasi SPSS 27:

¹¹ *Ibid.*

TABEL 4.19 UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13,120 | 12,232 | | 1,073 | ,298 | | |
| | Lingkungan Kerja | ,595 | ,189 | ,595 | 3,139 | ,006 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,006 hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima. karena $0,006 < 0,05$ (taraf signifikansi p value $< 0,05$). Maka kesimpulannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa.

2) Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:¹²

Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

- H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.
- H_0 : Tidak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

¹² *Ibid.*

Kriteria pengambilan keputusan

Bahwa dengan tingkat kepercayaan =95% atau $(p)=0,05$. Derajat kebebasan $(df) = n-k-1 = 30-1-1=28$, serta pengujian dua sisi diperoleh dari nilai $t_{0,05}=2,048$. H_0 diterima apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 5\%$. Sedangkan H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 5\%$, maka hasil rekapitulasi sebagai berikut:

TABEL 4.20 REKAPITULASI HASIL UJI T

| Variabel Bebas | t hitung | t tabel | Sig. |
|------------------|----------|---------|------|
| Lingkungan Kerja | 3,139 | 2.048 | ,006 |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil t hitung dan t tabel di atas, dapat disimpulkan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $3,139 > 2.048$, dapat disimpulkan bahwa pengujian nilai t-hitung untuk uji t adalah signifikan berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpedoman pada nilai R Square atau R^2 yang terdapat pada output SPSS bagian Model Summary sebagai berikut:

TABEL 4.21 TINGKAT PENGARUH

| Model Summary ^b | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|-----------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin - Watson |
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,600 ^a | ,360 | ,324 | 2,32371 | ,360 | 10,113 | 1 | 18 | ,005 | 1,559 |

a. Predictors: (Constant), Xtot
b. Dependent Variabel: Ytot

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,36. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 36% sedangkan 64% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan

1. Tingkat lingkungan kerja di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur

Lingkungan kerja dalam konteks Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur merupakan aspek yang krusial dalam menentukan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta kepuasan kerja, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan dampak sebaliknya. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di yayasan ini, mulai dari fasilitas fisik hingga budaya organisasi yang ada. Dengan memahami tingkat pengaruh lingkungan kerja, akan memungkinkan untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dan upaya untuk menciptakan atmosfer yang lebih baik bagi semua anggota yayasan.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori "Sedang". Beberapa indikator dinilai oleh responden dengan menggunakan kategori jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Indikator dengan nilai terendah adalah Kebersihan di Tempat Kerja (X13), yang memiliki skor TCR 60 dan keterangan "Moderat". Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kebersihan melalui penyediaan fasilitas yang lebih baik dan penjadwalan pembersihan yang lebih sering. Selain itu, Tata Warna di Tempat Kerja (X20) juga memiliki skor TCR 59 dan keterangan "Moderat", yang menunjukkan perlunya evaluasi dan perubahan tata warna untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan menarik.

Dukungan Pemimpin kepada Kelompok Kerja (X44) memiliki skor TCR 74 dan keterangan "Sedang", yang mengindikasikan bahwa diperlukan peningkatan dalam dukungan dan komunikasi dari pemimpin. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan kepemimpinan yang lebih intensif dan program pengembangan komunikasi internal untuk memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim.

Indikator dengan nilai tertinggi, seperti Di Tempat Kerja Tidak Ada Kekeliruan dalam Pekerjaan (X9), memiliki skor TCR 72 dan keterangan "Sedang". Selain itu, Tanggung Jawab Kerja (X38) dan Perhatian dan Dukungan Pemimpin kepada Anggota Kelompok Kerja (X39) masing-masing memiliki skor TCR 92 dan keterangan "Sedang". Indikator-indikator ini perlu dipertahankan dengan menjaga prosedur dan standar kerja yang ada serta meningkatkan program penghargaan dan pengakuan untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja berada dalam kategori "Sedang", ada beberapa area yang memerlukan perbaikan. Fokus utama perbaikan harus pada kebersihan, tata warna, dan dukungan dari pemimpin. Dengan

peningkatan di area-area ini, lingkungan kerja dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan karyawan. Indikator-indikator yang sudah memiliki skor tinggi perlu dipertahankan dan ditingkatkan terus-menerus untuk menjaga kualitas lingkungan kerja yang optimal.

Hasil analisis lingkungan kerja di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur menunjukkan bahwa beberapa aspek penting memerlukan perhatian untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan, sesuai dengan teori indikator kepuasan kerja menurut Sedarmayanti tahun 2009. Dari tabel yang disediakan, Kebersihan di Tempat Kerja (X13) mendapat skor TCR 60 dengan keterangan "Moderat", menunjukkan perlunya peningkatan fasilitas kebersihan dan jadwal pembersihan yang lebih baik. Ini sejalan dengan pentingnya aspek penerangan/cahaya, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan di tempat kerja yang disebutkan oleh Sedarmayanti, karena kebersihan yang baik mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan. Selain itu, Tata Warna di Tempat Kerja (X20) dengan skor TCR 59 juga memerlukan evaluasi, karena warna yang digunakan di tempat kerja dapat mempengaruhi mood dan energi karyawan, mendukung teori bahwa tata warna dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas.¹³

Dukungan Pemimpin kepada Kelompok Kerja (X44) yang memiliki skor TCR 74 menunjukkan perlunya peningkatan dalam dukungan dan komunikasi dari pimpinan, yang sesuai dengan indikator perhatian dan dukungan pimpinan

¹³ *Ibid.*

dalam teori Sedarmayanti. Dukungan yang baik dari manajemen dapat memotivasi karyawan dan memberikan arahan yang jelas, yang penting untuk keterlibatan dan kinerja karyawan. Sementara itu, indikator dengan nilai tertinggi seperti Di Tempat Kerja Tidak Ada Kekeliruan dalam Pekerjaan (X9) dengan skor TCR 72 dan Perhatian dan Dukungan Pemimpin kepada Anggota Kelompok Kerja (X39) dengan skor TCR 92 menunjukkan bahwa aspek-aspek ini sudah berada dalam kondisi baik dan perlu dipertahankan, sesuai dengan pentingnya struktur kerja yang jelas dan tanggung jawab kerja yang terdistribusi dengan baik.

Secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja berada dalam kategori "Sedang", dengan fokus pada peningkatan kebersihan, tata warna, dan dukungan dari pemimpin, lingkungan kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan karyawan, sejalan dengan teori Sedarmayanti yang menekankan bahwa indikator-indikator ini memainkan peran strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi yang menekankan pada peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja, penurunan tingkat turnover, dan hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

2. Tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam konteks Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur tidak bisa diabaikan. Kepuasan kerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif,

berkontribusi secara positif, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, memahami tingkat kepuasan kerja karyawan di yayasan ini menjadi kunci untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki serta potensi upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi lingkungan kerja sebuah organisasi. Berdasarkan data hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur, dapat dianalisis tingkat kepuasan kerja karyawan melalui berbagai aspek yang telah diukur.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur berada dalam kategori "Sedang". Tabel ini menunjukkan berbagai indikator yang dinilai berdasarkan kategori jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju), serta total skor, median, TCR, dan keterangan keseluruhan dari setiap indikator.

Indikator dengan nilai terendah adalah Gaji (Y1) dengan skor TCR 70 dan keterangan "Sedang Moderat". Ini menunjukkan perlunya peninjauan dan peningkatan struktur gaji untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Gaji yang kompetitif dan adil sangat penting untuk memelihara kesejahteraan finansial karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Aspek Organisasi (Y8) juga memiliki skor TCR 72 dan keterangan "Sedang", yang mengindikasikan perlunya perbaikan dalam struktur manajemen, alur kerja, dan budaya perusahaan. Program pelatihan dan pengembangan dapat membantu meningkatkan keterampilan manajerial dan operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan harmonis.

Selain itu, Perilaku Rekan Kerja (Y31) dengan skor TCR 73 dan keterangan "Sedang" memerlukan peningkatan hubungan antar karyawan melalui kegiatan team building dan program komunikasi yang efektif. Meningkatkan hubungan sosial di tempat kerja dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung.

Di sisi lain, indikator dengan nilai tertinggi adalah Perilaku Atasan (Y27) dengan skor TCR 90 dan keterangan "Sedang". Ini menunjukkan bahwa perilaku atasan sudah dinilai baik oleh karyawan, tetapi perlu dipertahankan dengan terus mendorong praktik kepemimpinan yang mendukung dan menginspirasi. Pelatihan lanjutan untuk atasan dalam bidang manajemen dan kepemimpinan dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan standar kepemimpinan yang ada.

Secara keseluruhan, meskipun tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori "Sedang", ada beberapa area yang memerlukan peningkatan, terutama pada aspek gaji dan organisasi. Dengan fokus pada perbaikan di area ini, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Indikator-indikator yang sudah dinilai baik, seperti perilaku atasan, perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan. Upaya berkelanjutan dalam pengembangan karyawan dan manajemen akan membantu meningkatkan

lingkungan kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Hasil analisis tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur menunjukkan bahwa indikator-indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sowmya dan Panchanatham. Dari tabel distribusi frekuensi tanggapan responden, indikator Gaji (Y1) mendapatkan skor TCR 70 dengan keterangan "Sedang Moderat". Hal ini menegaskan pentingnya gaji yang memadai dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena gaji yang tidak sesuai dengan standar dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi. Aspek Organisasi (Y8) yang memiliki skor TCR 72 dan keterangan "Sedang" menunjukkan perlunya perbaikan dalam kebijakan, budaya, dan struktur organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan termotivasi, sejalan dengan teori bahwa aspek organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.¹⁴

Perilaku Atasan (Y27) dengan skor TCR 90 dan keterangan "Sedang" mengindikasikan bahwa perilaku atasan yang memberikan arahan, panduan yang jelas, serta dukungan dan motivasi yang konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini sesuai dengan pandangan bahwa atasan yang efektif dan mendukung dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, Perilaku Rekan Kerja (Y31) dengan skor TCR 73 dan keterangan "Sedang" menggarisbawahi pentingnya hubungan yang positif antar karyawan dalam

¹⁴ *Ibid.*

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, yang juga sejalan dengan teori bahwa perilaku rekan kerja yang kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja juga penting untuk diperhatikan. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan tingkat ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kesehatan karyawan, di mana karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kesehatan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan aspek gaji, organisasi, perilaku atasan, dan hubungan antar rekan kerja adalah langkah strategis yang dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menyajikan analisis yang signifikan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur. Berikut adalah pembahasan awal berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan:

Pertama, penelitian ini menggunakan analisis regresi linearsederhana untuk menguji hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat pengaruh

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa, sedangkan hipotesis nol adalah tidak terdapat pengaruh. Dalam hal ini, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,006, yang kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian, uji T juga dilakukan untuk memeriksa apakah secara individu variabel independen (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) secara signifikan. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t-hitung (3,139) lebih besar dari t-tabel (2.048), sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.¹⁵

Konteks ini, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur secara positif memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini memiliki implikasi penting dalam manajemen organisasi, karena menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Namun, perlu diingat bahwa hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam konteks umum, dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian

¹⁵ *Ibid*,

lanjutan mungkin diperlukan untuk memahami dengan lebih baik faktor-faktor tersebut dan untuk validasi temuan penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, khususnya dalam konteks pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur. Berdasarkan teori Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2009),¹⁶ lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu konsep yang mencakup berbagai elemen yang memengaruhi kondisi dan pengalaman kerja seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di yayasan tersebut. Ini berarti bahwa faktor-faktor fisik dan organisasional dalam lingkungan kerja, seperti cahaya, temperatur, kebisingan, dan aspek lainnya, memiliki kontribusi yang penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja.

Selain itu, teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sownya dan Panchanatham (2011) juga relevan dengan hasil penelitian. Teori ini mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja, termasuk gaji, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan, kondisi kerja, perilaku rekan kerja, dan faktor-faktor sosial di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik di yayasan tersebut, mencakup faktor-faktor yang diidentifikasi dalam teori tersebut, seperti

¹⁶ *Ibid.*

aspek organisasi dan perilaku atasan, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.¹⁷

Berdasarkan hasil tersebut juga relevan surah Ali-Imran, ayat 159 dalam Al-Qur'an adalah sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ
عَنَّهُمْ 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.”¹⁸

Ayat ini dalam konteks pembahasan sebelumnya dapat dihubungkan dengan manajemen lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ayat ini mengajarkan tentang kelembutan dan kasih sayang dalam berinteraksi dengan orang lain. Dalam konteks lingkungan kerja, sikap yang lembut dan penuh rasa kasih sayang dari pimpinan atau manajer terhadap karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan lembut dan kasih sayang, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Selain itu, ayat ini juga mengajarkan pentingnya musyawarah atau berunding dalam urusan (agama) dan dalam konteks manajemen, ini dapat

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

merujuk pada pentingnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi lingkungan kerja mereka. Ketika karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih puas dan merasa dihargai.

Ayat ini juga menekankan pentingnya memaafkan dan memohonkan ampun, yang relevan dalam konteks hubungan antara manajer dan karyawan. Ketika terjadi konflik atau ketegangan di lingkungan kerja, sikap maaf dan permohonan ampun dapat menciptakan perdamaian dan hubungan yang lebih harmonis. Secara keseluruhan, ayat ini mengajarkan prinsip-prinsip penting dalam berinteraksi dengan orang lain, termasuk dalam lingkungan kerja, yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulannya, hasil penelitian ini memvalidasi teori-teori yang mengaitkan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kondisi fisik dan organisasional lingkungan kerja, serta faktor-faktor sosial di lingkungan kerja, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di yayasan tersebut, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan praktik manajemen yang lebih baik.

Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur dapat

dihubungkan dengan prinsip-prinsip Psikologi Islam yang menekankan pentingnya harmoni, kelembutan, dan rasa kasih sayang dalam berinteraksi dengan orang lain. Konsep-konsep ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pada nilai-nilai etika dan moral dalam segala aspek kehidupan, termasuk di lingkungan kerja.

Pertama, konsep kelembutan dan kasih sayang yang ditekankan dalam Psikologi Islam dapat diterapkan dalam manajemen lingkungan kerja. Sikap lembut dan penuh kasih sayang dari pimpinan atau manajer terhadap karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, sesuai dengan prinsip-prinsip Psikologi Islam. Dalam hubungan ini, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai implementasi nilai-nilai kelembutan dan kasih sayang.

Kedua, konsep musyawarah (berunding) yang ditekankan dalam Islam juga dapat dihubungkan dengan hasil penelitian. Pentingnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi lingkungan kerja mereka mencerminkan prinsip musyawarah dalam Psikologi Islam. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa partisipasi dan nilai dalam kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kepuasan kerja.

Ketiga, prinsip memaafkan dan memohonkan ampun yang ditekankan dalam ayat Al-Qur'an yang disebutkan (Surah Ali-Imran, ayat 159) dapat dihubungkan dengan penanganan konflik atau ketegangan di lingkungan kerja. Sikap maaf dan permohonan ampun antara manajer dan karyawan dapat

menciptakan perdamaian dan hubungan yang harmonis, sesuai dengan nilai-nilai Psikologi Islam yang menekankan pentingnya toleransi, pengampunan, dan rekonsiliasi.

Hasil analisis regresi linear sederhana pada data yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS menghasilkan Model Summary yang mengungkapkan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,36. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa sekitar 36% variasi dalam kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X). Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun, sekitar 64% dari variasi dalam kepuasan kerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain Teori Kepuasan Kerja, terdapat beberapa teori lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa di antaranya meliputi:

1. Teori Kepuasan-Keperluan (*Need Satisfaction Theory*)

Teori ini berfokus pada kebutuhan dasar individu, seperti kebutuhan akan pengakuan, keamanan, dan kesejahteraan, yang harus terpenuhi untuk mencapai kepuasan kerja. Teori ini berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja akan meningkat jika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi di lingkungan kerja.¹⁹

2. Teori *Expectancy* (Teori Harapan)

¹⁹ Adams J. S, "Inequity In Social Exchange." In *Advances in Experimental Social Psychology*," *Academic Press* 2, no. 267–299 (1965).

Menurut teori ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan individu tentang apa yang dapat dicapai melalui usahanya di tempat kerja. Ini mencakup tiga faktor utama: ekspektasi (harapan bahwa usaha akan menghasilkan hasil yang diinginkan), instrumentalitas (keyakinan bahwa hasil usaha akan dihargai dan diakui), dan valensi (nilai yang diberikan pada hasil tersebut).²⁰

3. Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Teori ini mengidentifikasi dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang disebut "faktor-higiene" (hygiene factors) seperti lingkungan kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dll., dapat mengurangi ketidakpuasan jika mereka tidak ada, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan. Faktor-faktor yang disebut "faktor-motivasi" (motivators) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, secara langsung memengaruhi kepuasan kerja.²¹

4. Teori Keterlibatan (*Engagement Theory*)

Teori ini menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan organisasi. Keterlibatan adalah tingkat komitmen dan energi yang karyawan sumbangkan ke dalam pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat keterlibatan, semakin tinggi kepuasan kerja.²²

5. Teori Psikologi Positif (*Positive Psychology Theory*)

Teori ini berfokus pada peningkatan aspek-aspek positif dalam kehidupan kerja, seperti kebahagiaan, makna, dan prestasi. Pemahaman dan penerapan

²⁰ John Wiley dan Sons., *Work and Motivation* (Newyork Press, 1964), 65.

²¹ Herzberg F, *The Motivation to Work* (New York: John Wiley & Sons., 1959), 43.

²² Kahn W. A., "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990), 692–724.

prinsip-prinsip psikologi positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.²³

Berdasarkan penjelasan diatas teori lain tersebut bisa menjadi tambahan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang tidak dibuat dalam penelitian ini karena penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja.

Hasil tersebut berkaitan dengan teori kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, gaji, peluang pengembangan, relasi sosial di tempat kerja, dan lainnya. Dalam hal ini, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, dengan komunikasi yang efektif, dukungan atasan, keadilan, dan peluang pertumbuhan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian juga mengingatkan bahwa tidak boleh diabaikan faktor-faktor lain yang juga memiliki dampak yang signifikan dalam konteks kepuasan kerja. Faktor-faktor ini mungkin termasuk karakteristik individu, motivasi, dan faktor eksternal seperti perkembangan ekonomi atau situasi kehidupan pribadi karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini secara holistik, dan penelitian lebih lanjut dapat diperlukan untuk memahami dampak faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa Kota Jakarta Timur dapat

²³ Seligman M. E. P., dan Csikszentmihalyi M., "Positive psychology: An introduction.", 55(1), 5–14.,” *American Psychologist* 55, no. 1 (2000), 5–14.

diartikan dalam konteks Psikologi Islam. Konsep psikologi positif yang ditekankan dalam penelitian, seperti peningkatan aspek positif dalam kehidupan kerja, sejalan dengan nilai-nilai Islam seperti syukur, ikhlas, dan sabar. Prinsip-prinsip lingkungan kerja yang mendukung kepuasan, seperti komunikasi efektif, dukungan atasan, keadilan, dan peluang pertumbuhan, mencerminkan prinsip-prinsip Islam tentang saling pengertian, kerjasama, dan keadilan dalam setiap interaksi, termasuk di lingkungan kerja. Teori keterlibatan yang menekankan karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan juga dapat dikaitkan dengan nilai-nilai Islam tentang tanggung jawab (amanah) dan keterlibatan positif dalam aktivitas yang membawa manfaat. Selain itu, konsep syukur (shukr) dalam Islam mengajarkan untuk bersyukur terhadap nikmat Allah, termasuk pekerjaan dan lingkungan kerja, yang dapat berdampak positif pada kepuasan kerja. Mahasiswa Psikologi Islam dapat melihat bahwa prinsip-prinsip psikologi positif dalam penelitian dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam, menciptakan keseimbangan dan kesejahteraan holistik dalam kehidupan kerja.

Implikasi dan relevansi penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat disimpulkan dari perbandingan beberapa studi terdahulu yang mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri di PT Freeport Indonesia memiliki persamaan dengan penelitian ini dalam hal menyelidiki pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, perbedaan signifikan muncul terkait lokasi penelitian, dimana penelitian terdahulu dilakukan

di PT Freeport Indonesia, sementara penelitian ini berfokus pada Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa di Kota Jakarta Timur.

Studi yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf juga sejalan dengan penelitian ini dalam menginvestigasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Namun, perbedaan muncul dalam subjek penelitian, dimana penelitian terdahulu memfokuskan pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa.

Penelitian oleh Mariyanti dan Saputri yang membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang juga memiliki persamaan dengan penelitian ini dalam konteks fokus pada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan utama terletak pada lokasi penelitian, dengan penelitian terdahulu dilakukan di hotel syariah di Kota Padang, sementara penelitian ini fokus pada yayasan di Kota Jakarta Timur.

Studi yang dilakukan oleh Azhar dan Rasto, meskipun juga mempertimbangkan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, memiliki perbedaan metodologi dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu menggunakan metode explanatory survey, sementara penelitian ini mengadopsi jenis penelitian asosiatif.

Selain itu, penelitian ini juga mengaitkan hasilnya dengan prinsip-prinsip Psikologi Islam. Konsep kelembutan dan kasih sayang dalam interaksi pimpinan dan karyawan, prinsip musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta sikap memaafkan dan memohon ampun di hadapan konflik, semuanya dihubungkan

dengan nilai-nilai Psikologi Islam yang mendorong etika dan moral dalam lingkungan kerja.

Secara manajerial, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat membawa dampak positif pada kepuasan kerja karyawan di Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa. Namun, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian lanjutan disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, serta validasi temuan penelitian ini.

Demikian, hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam konteks Psikologi Islam dengan menggambarkan bagaimana prinsip-prinsip etika dan moral Islam dapat berkontribusi pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya:

1. Generalisasi Terbatas

Temuan dari penelitian ini mungkin sulit untuk digeneralisasi ke populasi karyawan di organisasi lain atau di lokasi geografis yang berbeda. Keterbatasan geografis dan khususnya sifat unik dari Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa di Jakarta Timur dapat membatasi relevansi hasil penelitian ini di tempat lain. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel ke organisasi yang lebih beragam secara geografis dan struktural.

Penggunaan variasi sampel yang lebih luas dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian

2. Keterbatasan Sampel

Penelitian ini mungkin terbatas oleh ukuran sampel yang digunakan. Jika sampelnya kecil, hasilnya mungkin kurang representatif dari seluruh populasi karyawan di yayasan tersebut, dan hasilnya mungkin lebih mudah dipengaruhi oleh variasi yang kebetulan. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya dapat memperluas ukuran sampel atau menggunakan metode pemilihan sampel yang lebih representatif. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih dapat diandalkan dan mewakili keberagaman dalam organisasi.

3. Variabel Lainnya

Penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan semua variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor-faktor individu, situasional, atau eksternal. Variabel-variabel tersebut, jika tidak dimasukkan dalam penelitian, dapat menyebabkan hasil yang tidak lengkap. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kerangka variabel untuk mencakup aspek-aspek yang lebih komprehensif. Ini akan memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data, seperti wawancara atau kuesioner, mungkin memiliki keterbatasan dalam hal validitas dan kejujuran tanggapan dari karyawan. Selain itu, jika metode ini tidak dirancang dengan baik, hasilnya mungkin kurang akurat. Agar data lebih valid dan akurat, penelitian selanjutnya dapat

mempertimbangkan variasi metode pengumpulan data atau memperhatikan desain kuesioner dan wawancara agar lebih sesuai dengan konteks organisasi. Penggunaan metode triangulasi atau kombinasi berbagai teknik pengumpulan data dapat meningkatkan keandalan hasil penelitian.

5. Waktu Penelitian

Perubahan dalam lingkungan kerja atau kebijakan organisasi yang terjadi setelah penelitian dapat tidak terwakili dalam hasil. Kepuasan kerja karyawan dapat berfluktuasi seiring waktu. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dalam rentang waktu yang lebih panjang atau menggunakan pendekatan longitudinal. Dengan memantau perkembangan sepanjang waktu, penelitian dapat lebih akurat merefleksikan perubahan dinamis dalam lingkungan kerja dan organisasi.

6. Bias Responden

Karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini mungkin memiliki bias dalam memberikan tanggapan mereka, baik positif maupun negatif, tergantung pada ekspektasi atau ketakutan mereka terhadap konsekuensi dari partisipasi dalam penelitian. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian dapat menggunakan metode anonymizing atau menjaga kerahasiaan tanggapan responden. Selain itu, penelitian dapat memberikan penjelasan yang jelas tentang tujuan dan manfaat penelitian untuk mengurangi bias tanggapan.

7. Faktor Eksternal

Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau situasi di luar organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan tidak selalu dapat dikendalikan

dalam penelitian ini. Meskipun tidak dapat sepenuhnya dikendalikan, penelitian dapat mencoba memperhitungkan faktor-faktor eksternal ini dengan memasukkan pertanyaan terkait dalam desain penelitian. Analisis statistik yang cermat juga dapat membantu memahami sejauh mana faktor-faktor eksternal memengaruhi hasil.

8. Masalah Keberlanjutan

Penelitian ini mungkin tidak mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan dalam jangka panjang. Seiring berjalannya waktu, faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja dapat berubah, dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dapat berfluktuasi. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian berkelanjutan atau mengintegrasikan data dari periode waktu yang berbeda. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang perubahan jangka panjang dalam kepuasan kerja karyawan

Penting untuk mengenali keterbatasan-keterbatasan ini agar penelitian selanjutnya lebih akurat dan bermanfaat. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan dan merancang metodologi yang lebih baik untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan ini. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian berkelanjutan atau mengintegrasikan data dari periode waktu yang berbeda. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang perubahan jangka panjang dalam kepuasan kerja karyawan.