

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu ditempatkan sebagai prioritas utama dalam organisasi, guna memastikan bahwa pemanfaatan SDM berjalan optimal dan selaras dengan pencapaian target organisasi. Efektivitas pengelolaan SDM dalam sebuah institusi menjadi faktor penentu utama keberhasilan lembaga tersebut. Organisasi perlu memberikan perhatian serius pada aspek-aspek kemanusiaan para pegawainya, yang meliputi kebutuhan dasar, harapan, motivasi, serta potensi bakat dan keterampilan yang dimiliki. Dengan mengelola dan memenuhi elemen-elemen ini secara cermat, organisasi akan mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga pegawai dapat berkontribusi secara lebih maksimal.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) dianggap sebagai tujuan krusial dalam lingkup manajemen SDM. Ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, mereka akan menunjukkan kinerja dan semangat yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting yang membantu pegawai mencapai tingkat kepuasan dalam bekerja.<sup>1</sup> *Job Satisfaction* merujuk pada pandangan, rasa puas, atau perbandingan antara hasil yang diterima dengan harapan yang dimiliki. Rasa puas yang ditunjukkan pegawai saat bekerja mencerminkan

---

<sup>1</sup> Lulu Novena Sitinjak, "Pengaruh Linkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinashtika Mustika Rent Tangerang Selatan)" (Universitas Brawijaya, 2018).

perasaan bahwa tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik serta adanya kepuasan terhadap hasil kerjanya.<sup>2</sup>

*Job Satisfaction* dapat didefinisikan sebagai respons emosional atau kondisi psikologis seseorang yang mengevaluasi seberapa positif perasaannya terhadap lingkungan dan pekerjaannya. Individu akan mencapai kepuasan apabila terjadi kesesuaian antara keterampilan, kompetensi, dan ekspektasi yang dimilikinya. Pegawai yang loyal dan produktif terbentuk ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya, atasannya, ketersediaan sarana pendukung seperti fasilitas dan peralatan, serta faktor-faktor pendukung lainnya.<sup>3</sup>

Sejumlah studi mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang optimal memberikan dampak yang signifikan pada produktivitas karyawan. Pegawai yang merasa puas umumnya menunjukkan motivasi yang optimal dan berperan aktif dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Kepuasan kerja juga berkontribusi besar dalam memperkuat aspek kesehatan mental, yang ditandai dengan minimnya tekanan psikologis dan terwujudnya keseimbangan optimal antara kehidupan profesional dan personal yang selanjutnya meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Pegawai yang puas juga lebih terbuka untuk berinovasi dan memberikan ide-ide baru. Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja rendah, bisa berdampak menurunnya kinerja pegawai. Ketidakpuasan ini juga memuncak pada penurunan produktivitas. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi

---

<sup>2</sup> Sunarta, “Pentingnya Kepuasan Kerja,” *Jurnal Efisiensi- Kajian Ilmu Administrasi Xvi* (2019).

<sup>3</sup> Vannecia Marchelle Soegandhi Et Al., “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . Surya Timur Sakti Jatim,” *Agora* 1, No. 1 (2013).

*job satisfaction*, menurut Budiasa dalam Shinta dkk , lingkungan kerja ialah salah satu diantara beberapa faktor yang meningkatkan *job satisfaction*.<sup>4</sup>

Pencapaian sasaran organisasi sangat bergantung pada penyediaan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan. Salah satu faktor fundamental yang secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang terjamin keamanannya dan kondusif dapat mengoptimalkan keinginan untuk berkontribusi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi krusial organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai adalah melalui penciptaan suasana kerja yang memadai. Upaya ini dapat diimplementasikan dengan menyediakan lingkungan kerja yang memadai, yang meliputi pemenuhan fasilitas dan infrastruktur kerja yang lengkap, relevan, dan selaras dengan kebutuhan operasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Ishar dkk. menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh studi Rosento dkk. yang mengidentifikasi korelasi signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan pegawai. Lebih lanjut, analisis koefisien determinasi mereka mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi sebesar 57,9%. dalam menjelaskan variabilitas kepuasan kerja karyawan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Shinta Alvionita Dan Marhalinda, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan," *Ikraith-Ekonomika*, Vol. 7, No. 2 (2024). 113

<sup>5</sup> Resti Handayani And Rosensto Yulistria, Eka Putri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Karyawan Pada Pt Dexter Ekspressindo Jakarta," *Jurnal Swabumi* 10, No. 2 (2022).121.

Faktor lingkungan kerja fisik adalah elemen penting yang berdampak langsung memengaruhi kinerja pegawai, karena lokasi tersebut merupakan area utama bagi mereka untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab pekerjaan. Lingkungan fisik meliputi berbagai elemen, contohnya perabotan, penataan area kerja, serta kondisi fisik lain di sekitar yang dapat berdampak pada aktivitas pegawai sehari-hari. Sejalan dengan pandangan ini, Sedarmayanti mendefinisikan bahwa lingkungan kerja fisik merujuk pada berbagai kondisi benda nyata di lokasi kerja yang secara signifikan memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai, melalui pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kenyamanan atau efisiensi kerja.<sup>6</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo dkk, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara keseluruhan memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Agung dkk, yang juga menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi positif pada kepuasan karyawan hingga 94,1%. Konsisten dengan hasil tersebut, hasil studi Hadi Abdillah juga turut memperkuat argumen ini, di mana ia berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat  $p<0.05$ .<sup>7</sup> Temuan ini berimplikasi pada kenyataan bahwa adanya peningkatan persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, dapat

---

<sup>6</sup> Hamidah Nayati Utami, Dwi Silvia Eka, Bambang Swasto Sunuharyo, "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang )," *Jurnal Administrasi Publik* 40, No. 1 (2016): 77.

<sup>7</sup> Hadi Abdillah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016," 2016.

ditarik kesimpulan bahwa faktor lingkungan kerja memegang peranan esensial dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, yang merupakan prasyarat penting untuk mengoptimalkan kinerja seluruh anggota organisasi.

Pada instansi pemerintahan, Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan bertugas mengembangkan SDM dan meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai dalam suatu instansi pemerintah merupakan elemen penting dalam organisasi. Mereka diharapkan memiliki keterampilan dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan dan mengembangkan tugasnya.

Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas pokok dan fungsi yang meliputi pengelolaan SDM, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kompetensi pegawai. BKD juga bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai untuk mendukung efektivitas organisasi pemerintah. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, termasuk BKD Kota Banjarmasin.<sup>8</sup>

Menurut Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Banjarmasin No. 50 Bab II Pasal 2, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin memiliki amanah yang besar dari walikota untuk meningkatkan atau mewujudkan sumber daya manusia yang berkarakter dilingkup pemerintahan kota Banjarmasin.<sup>9</sup>

Observasi awal yang didukung dengan wawancara kepada sejumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota

---

<sup>8</sup> Virginia O Usmany, Wilson Y Rompas, Novie Palar, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Kepegawaian Terhadap Kinerja Organisasi Badan Kepegawaian Daerah(BKD) Kabupaten Halmahera Utara,” *Jurnal Administrasi Publik Unsrat* 3, 2016, 19.

<sup>9</sup> “Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 50 Tahun 2022.” Tentang Tugas, Fungsi, Dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian Daerah , Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin (2022).

Banjarmasin, mengindikasikan adanya beberapa permasalahan faktual terkait lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Isu-isu tersebut mencakup: (1) Keterbatasan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, (2) Kondisi fisik ruang kerja yang dinilai kurang nyaman, dan (3) Penataan ruang yang belum optimal, berakibat pada penurunan kualitas penerangan dan sirkulasi udara di area kerja. Selain itu, ditemukan pula dokumen dan berkas-berkas yang tidak tertata secara teratur, disebabkan oleh minimnya sarana penyimpanan yang memadai bagi pegawai. Ruang kerja yang sempit dan penataan ruang yang kurang baik menyebabkan. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas pegawai. Selain itu, berkas-berkas yang tidak tertata dengan rapi akibat kurangnya tempat penyimpanan dapat menyebabkan kebingungan dan kesulitan dalam menemukan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Ketika pegawai merasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan kinerja, motivasi dan semangat kerja cenderung menurun. Oleh karena itu, tren bagi organisasi modern sangat memperhatikan agar bisa mengatasi masalah-masalah ini khususnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan keseluruhan latar belakang diatas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ Kontribusi *Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di latar belakang masalah, maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tingkat *job satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana gambaran tingkat *work environment* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin?
3. Apakah ada kontribusi *work environment* terhadap *job satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat *job satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.
2. Gambaran tingkat *work environment* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.
3. Kontribusi *work environment* terhadap *job satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.

## D. Signifikasi Penelitian

Signifikasi penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

### 1. Kontribusi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang *work environment* dan *Job Satisfaction* dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi. Khususnya bidang ergonomika dan K3.
- b. Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kontribusi *work environment* terhadap *Job Satisfaction*.

### 2. Kontribusi Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman masyarakat mengenai *work environment* terhadap *Job Satisfaction*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informatif kepada Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Kontribusi tersebut berupa wawasan mendalam mengenai mekanisme pengaruh lingkungan kerja (*work environment*) terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) pegawai. Dengan demikian, temuan ini dapat digunakan sebagai basis data strategis bagi organisasi dalam merumuskan inisiatif untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang optimal, guna mendorong peningkatan kepuasan kerja di kalangan pegawai.

## E. Definisi Operasional

### 1. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Rivai mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosi yang positif dan menyenangkan yang timbul sebagai hasil dari suatu evaluasi individu terhadap pengalaman kerja atau profesi. Dengan kata lain, hal ini merefleksikan respon emosional positif yang timbul ketika seseorang menilai pekerjaannya secara keseluruhan sebagai hal yang menyenangkan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan] respon emosional positif yang timbul ketika seseorang menilai pekerjaannya secara keseluruhan sebagai hal yang menyenangkan. *Job satisfaction* merupakan keadaan emosional di mana seorang pegawai merasakan kenyamanan atau ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerjanya serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan maupun organisasi yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. *Job satisfaction* juga timbul berdasarkan penilaian terhadap kondisi dan situasi kerja.<sup>10</sup> Menurut Rivai aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja seperti, gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja mendukung, dan fasilitas kerja.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud kepuasan kerja ialah sikap pegawai yang berkaitan dengan kondisi kerja yang dihadapi nya dilingkungan kerja menyangkut dengan faktor fisik, non-fisik dan psikologis. Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala yang dimodifikasi dari Sahira. Meliputi aspek seperti, gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung,

---

<sup>10</sup> Ni Kadek Suryani, "Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris)," *Jurnal Imagine* 2 No.2 (2022).72

kondisi kerja mendukung, dan fasilitas kerja.<sup>11</sup>

## 2. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar area pekerjaan yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan ini meliputi berbagai unsur di sekitar karyawan yang berpotensi memberi dampak terhadap aktivitas kerja mereka, termasuk warna, pencahayaan, kualitas udara, dan suara, yang berpotensi memengaruhi mereka saat menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Ini mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar lokasi kerja, yang dapat berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ialah fasilitas dan infrastruktur, metode kerja, serta tata kelola kerja yang melibatkan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi di sekitar pegawai dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, seperti perlengkapan kerja, tata ruang, kondisi tempat kerja, tingkat keamanan, serta hubungan antarpegawai. Menurut Serdamayanti, aspek lingkungan kerja seperti, penerangan, suhu udara atau sirkulasi udara, suara bising, hubungan antar pegawai, dan keamanan.<sup>12</sup>

Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja (*work environment*) didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi internal maupun eksternal di sekitar pegawai yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi

---

<sup>11</sup> Sahira, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar” (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

<sup>12</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pt.Refika Aditama, 2017).46

kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Sahira Meliputi aspek. *Pertama*, penerangan, *Kedua*, Suhu udara, *Ketiga*, suara bising, *Keempat*, hubungan antar pegawai, *Kelima*, keamanan.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

1. Studi yang dilakukan oleh Andrie Ch. Salhuteru dan Harold Hurspun yang dipublikasikan dalam jurnal berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah”. Temuan utama dari studi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik dilihat dari hasil uji regresi maupun uji signifikansi parsial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kerja yang mendukung, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Adapun persamaan antara penelitian Salhuteru dan Hurspun dengan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sementara perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian, di mana penelitian Salhuteru dan Hurspun dilakukan pada pegawai Puskesmas Desa Waai, sedangkan penelitian ini

dilakukan pada objek dan konteks organisasi yang berbeda.<sup>13</sup>

2. Dewi Nur Wahyuni dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*” menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan syarat kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel perantara (mediasi). Temuan lain menunjukkan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.<sup>14</sup> Persamaan pada variabel lingkungan kerja. Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Alifa dan Lenny Rakhmawati dengan judul “*Pengaruh Supportive Work Environment (SWE) terhadap Retensi Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif pada Karyawan Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh*” dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Penelitian ini melibatkan 92 karyawan dari Kyriad Muraya Hotel Aceh dan menggunakan analisis linier berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Supportive Work Environment* terhadap Retensi Karyawan, serta Komitmen Afektif berperan sebagai mediator parsial dalam

---

<sup>13</sup> Harold Hursepuny, Andrie Ch. Salhuteru, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah,” *Jurnal Administrasi Terapan* 4 No. 1 (2025).

<sup>14</sup> Dewi Nur Wahyuni Zain, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pt. Matahari Departement Store Artos Magelang” (Universitas Muhammadiyah Malang, N.D.).2019

hubungan tersebut.<sup>15</sup> Persamaan dengan penelitian ini adalah fokus pada variabel lingkungan kerja (*work environment*). Namun, perbedaan utama terletak pada variabel dependen (terikat); studi mereka menggunakan retensi karyawan, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja (*Job Satisfaction*).

4. Penelitian terdahulu oleh Rio Laqid Arga Cahyana (2021), yang berjudul "Hubungan Antara Supportive Work Environment Dengan Work Life Balance pada Karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah", bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*) dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada lingkup karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah. Peneliti menggunakan 100 subjek yang diseleksi dari total 343 populasi karyawan. Pengumpulan data memanfaatkan skala *work life balance* (reliabilitas  $\alpha = 0,875$ ) dan skala supportive work environment (reliabilitas  $\alpha = 0,947$ ). Melalui analisis product moment Pearson, temuan studi ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dengan koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,772 dan nilai signifikansi (*p*) 0,000. Studi ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu dalam penggunaan variabel lingkungan kerja (*work environment*). Namun, terdapat perbedaan mendasar pada variabel terikatnya, di mana penelitian

---

<sup>15</sup> Suci Alifa and Lenny Rakhmawati, “Pengaruh Supportive Work Environment (SWE) Terhadap Retensi Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Pada Karyawan Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2022.

Cahyana berfokus pada *Work Life Balance*.<sup>16</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Khoirunnisa, Dicky Jhoansyah, dan Resa Nurmala dengan judul ”Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Ay- Tartil Sukabumi)”, pada tahun 2024. Penelitian tersebut mengeksplorasi pengaruh *supportive work environment*, *work life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan di Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, dengan sampel sebanyak 166 responden dari total populasi 284 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *supportive work environment*, *work life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan adalah positif dan signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.786, yang berarti bahwa *supportive work environment*, *work life balance*, dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 61,7% terhadap retensi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>17</sup> Persamaan penelitian terkait *work environment*, pada penelitian ini menggunakan *supportive work environment*, *work life balance*, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan retensi karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan *Job*

---

<sup>16</sup> Rio Laquid Arga Cahyani, “Hubungan Antara Supportive Work Environment Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah,” *Universitas Sebelas Maret*, 2021.

<sup>17</sup> Resa Nurmala Salsabila Khoirunnisa dan Dicky Jhoansyah, “Pengaruh Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Ay-Tartil Sukabumi),” 2024.

*Satisfaction* sebagai variabel terikat.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan sebuah jawaban awal yang bersifat sementara terhadap masalah yang diteliti, yang akan terbukti berdasarkan data yang dikumpulkan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Kerja (Ha)

Terdapat kontribusi yang signifikan dan positif antara *work environment* terhadap *Job Satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.

#### 2. Hipotesis Nihil atau Nol (Ho)

Tidak terdapat kontribusi yang signifikan dan negatif antara *work environment* terhadap *Job Satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.

### **H. Sistematika Penulisan**

Hasil dari penelitian ini disusun untuk mempermudah penulisan dengan sistematika yang terbagi menjadi lima bab, yaitu:

1. Bab pertama, yaitu Pendahuluan yang menyajikan uraian komprehensif mengenai latar belakang yang melandasi urgensi pelaksanaan penelitian. Bab ini juga berfungsi untuk merumuskan masalah, menentukan tujuan yang ingin dicapai, dan menjelaskan signifikansi akademis maupun praktis dari studi. Selain itu, Bab I memuat kerangka dasar penelitian, yang mencakup definisi operasional variabel, tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang relevan, perumusan hipotesis, dan diakhiri dengan sistematika penulisan skripsi ini.

2. Bab kedua adalah Landasan Teori, yang memuat kajian literatur dan konsep teoretis yang relevan. Bab ini secara spesifik berfokus pada penjabaran mendalam dan kerangka konseptual bagi setiap variabel yang diteliti.
3. Bab ketiga adalah Penjabaran Metode Penelitian, yang menguraikan secara rinci metodologi yang digunakan dalam studi ini. Pembahasan mencakup penentuan jenis, lokasi, subjek, dan objek penelitian, penetapan populasi dan teknik penarikan sampel, identifikasi sumber data, prosedur pengumpulan data, pengembangan instrumen penelitian (termasuk uji validitas dan reliabilitas), serta teknik pengolahan dan analisis data statistik yang digunakan.
4. Bab keempat mencakup hasil Penelitian dan Pembahasan menyajikan laporan sistematis mengenai temuan-temuan empiris di lapangan. Bab ini diawali dengan gambaran umum lokasi penelitian, penyajian hasil uji validitas dan reliabilitas, tahapan pelaksanaan penelitian, hasil analisis data statistik, dan diakhiri dengan pembahasan mendalam yang mengaitkan hasil temuan dengan rumusan masalah dan teori yang ada.
5. Bab kelima, sebagai bab terakhir, berisi kesimpulan dan saran dari penulis sebagai penutup pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini.