

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin merupakan instansi pemerintahan yang terletak di Gedung B Lantai 3, Komplek Balai Kota Banjarmasin. Lokasi spesifik kantor tersebut berada di Jalan RE. Martadinata No. 1, dalam wilayah Kelurahan Kertak Baru Ilir, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan.



GAMBAR 4.1 KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARMASIN DAN MAPS
DEMOGRAFIS
(sumber: google maps)

2. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Sejarah pembentukan lembaga yang menangani urusan kepegawaian di Indonesia dimulai pada tanggal 30 Mei 1948. Institusi awal yang dibentuk adalah Kantor Urusan Pegawai (KUP), yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948. Regulasi tersebut merupakan landasan bagi

Pemerintah Republik Indonesia dalam mengimplementasikan pengelolaan kepegawaian negara, yang diberlakukan hanya tiga tahun setelah proklamasi kemerdekaan. Seiring dengan perkembangan pemerintahan, pengelolaan kepegawaian di Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, mengalami perkembangan signifikan. Kemajuan ini sejalan dengan penetapan Banjarmasin sebagai kotamadya pada tahun 1959, sebagaimana diatur melalui Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959. Pada masa itu, unit kerja secara langsung menangani urusan kepegawaian yang dikenal sebagai bagian personalia, kemudian berubah menjadi bagian kepegawaian. Pada era otonomi daerah tahun 1999 sesuai dengan PERDA nomor 8 tahun 2000 menjadi Badan Kepegawaian Daerah yang dijabat oleh pejabat eselon II b yang sebelumnya dijabat oleh pejabat eselon IV a.

Pada periode awal perkembangannya, urusan kepegawaian ditangani secara langsung oleh unit kerja yang awalnya disebut Bagian Personalia, sebelum kemudian mengalami perubahan nama menjadi Bagian Kepegawaian. Seiring bergulirnya era otonomi daerah pada tahun 1999, terjadi transformasi kelembagaan yang signifikan. Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 8 Tahun 2000, unit kerja tersebut ditingkatkan statusnya menjadi Badan Kepegawaian Daerah. Perubahan ini turut memengaruhi struktur jabatan, di mana pimpinan lembaga yang semula diduduki oleh pejabat eselon IV a kemudian dijabat oleh pejabat eselon II b.¹

Pergeseran menuju era otonomi daerah telah menghasilkan dampak yang signifikan terhadap manajemen kepegawaian. Salah satu landasan hukum utama

¹ “UU No. 8 Tahun 1974,” Database Peraturan | JDIH BPK, diakses 12 Juli 2025, <https://www.google.com/search?q=http://peraturan.bpk.go.id>

yang menjadi dasar penyesuaian regulasi kepegawaian adalah Pasal 34A. Fungsi manajemen kepegawaian di Pemerintah Kota Banjarmasin pada mulanya berada di bawah koordinasi Sekretariat Daerah dan dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian. Dalam perkembangannya, terjadi pengalihan fungsi tersebut ke lembaga yang berdiri sendiri dan berfokus khusus pada urusan kepegawaian, yang kemudian dikenal sebagai Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Penyesuaian ini termasuk dalam rangkaian usaha restrukturisasi struktur organisasi perangkat daerah di wilayah Pemerintahan Kota Banjarmasin. Pendirian Badan Kepegawaian Daerah Kota Banjarmasin secara resmi ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Banjarmasin Nomor 8 Tahun 2000, yang selanjutnya diberlakukan secara efektif sejak Januari 2001.

Guna mengimplementasikan tanggung jawab dan fungsi di sektor pengelolaan sumber daya manusia aparatur, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin pada periode awalnya berpedoman pada Peraturan Wali Kota (PERWALI) Banjarmasin Nomor 40 Tahun 2008. Regulasi tersebut berfungsi sebagai acuan utama yang mengatur tugas pokok, fungsi, serta tata kerja organisasi instansi. Kemudian, pada 6 Juli 2012, terjadi pembaruan regulasi. PERWALI Nomor 40 Tahun 2008 diganti dan disempurnakan melalui penetapan Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 32 Tahun 2012. Peraturan terbaru ini tetap memuat ketentuan yang sama, yaitu tentang tugas pokok, fungsi, dan tata kerja BKD Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.

Perkembangan berikutnya terjadi pada 28 November 2016, ketika Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin kembali

melakukan penyesuaian terhadap landasan hukumnya. Penyesuaian ini ditetapkan melalui Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 92 Tahun 2016, yang bertujuan untuk mengoptimalkan penyelenggaraan tugas dan urusan di bidang manajemen kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Peraturan ini secara rinci memuat penetapan mengenai tugas pokok, fungsi, dan tata kerja instansi dalam rangka mendukung tercapainya kinerja kepegawaian yang optimal.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Berdasarkan peraturan walikota Banjarmasin nomor 92 tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin. Badan mempunyai tugas pokok merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan dan manajemen. Adapun fungsi badan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan kota Banjarmasin adalah:

- a. Perumusan kebijakan teknis manajemen sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan walikota.
- b. Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pengadaan dan kepangkatan pegawai.
- c. Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan mutasi jabatan pegawai.
- d. Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pengembangan pegawai.
- e. Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pendidikan dan pelatihan pegawai.

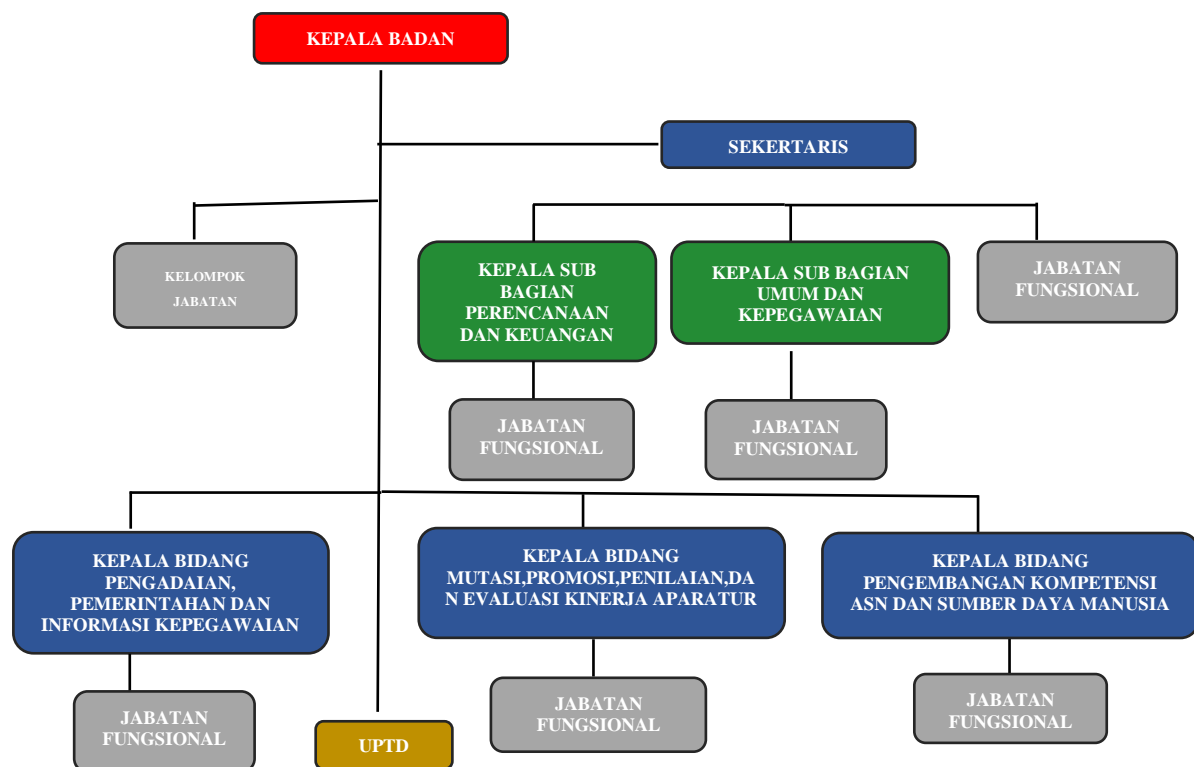
- f. Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kesejahteraan pegawai.
- g. Perumusan kebijakan operasional, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan disiplin pegawai.
- h. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan unit pelaksana teknis.
- i. Pembinaan dan pengendalian kesekretariatan.

4. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

BAGAN 4.1 BAGAN STRUKTUR BKD DIKLAT KOTA BANJARMASIN



STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH , PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA BANJARMASIN



5. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Visi BKD Diklat Kota Banjarmasin yaitu “Banjarmasin baiman dan lebih bermartabat” (bertakwa, aman, indah, maju, amanah dan nyaman). Adapun misinya yaitu:²

- a. Meningkatkan daya saing usaha ekonomi lokal, berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi digital serta penguatan industri dan sarana distribusi perdagangan.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan dan pendidikan masyarakat untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- c. Menguatkan ketertiban, ketentraman dan keamanan masyarakat.
- d. Meningkatkan kualitas pengelolaan infrastruktur yang terintegrasi dengan penataan ruang dan lingkungan.
- e. Mengembangkan pariwisata berbasis sungai dan memperkuat nilai budaya banjar dalam sendi kehidupan masyarakat.
- f. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat berbasis teknologi informasi.

6. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin tahun 2024

Pada tahun 2024 kinerja instansi menunjukkan hasil yang baik. Hal ini karena diperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau rata-rata capaian kinerja yang mencapai (104,11%). Capaian ini menempatkan kinerja instansi pada predikat Baik. Beberapa indikator kinerja utama (IKU) yang berhasil melampaui target yang

² “BKD Diklat Kota Banjarmasin,” diakses pada 12 Juli 2025, <https://bkd.banjarماسinkota.go.id>

ditetapkan. Pada indikator peningkatan profesionalitas ASN, instansi berhasil mencapai realisasi indeks profesionalitas ASN sebesar (74,32). Melebih dari target yang ditetapkan, yaitu (70), dengan persentase capaian sebesar (106,17%). Walaupun mengalami penurunan dari nilai realiasasi tahun 2023 senilai (77,60). Selanjutnya, capaian indikator layanan kepegawaian menunjukkan konsistensi kinerja yang sangat optimal. Realisasi penyelesaian layanan kepegawaian tepat waktu mencapai (100%), capaian ini memenuhi target yang telah ditentukan. Pada indikator peningkatan kompetensi ASN, capaian melampaui target yang ditetapkan dan terealisasi mencapai (42,47%), meningkat dari (38,63%) pada tahun 2023. Selanjutnya, pada indikator akuntabilitas kinerja mencapai (5400%), realisasi mencapai (1,08%) dengan target (0,02%). Walaupun mencapai target, tetapi capaian menurun dari tahun 2023 senilai (2,41%).³

B. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan sekitar 80 hari. Maka terhitung sejak Mei hingga 11 Agustus 2025. Adapun rincian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

TABEL 4.1 PROSEDUR PENELITIAN

Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
Jum'at, 16 Mei 2025	Menghubungi profesioanal judgement I (Bpk Anwar Fuadi, S.Psi, MA) untuk melakukan expert judgment pada instrumen penelitian	Via Whatshapp dan diserahkan dalam bentuk hardfile

³ Laporan Kinerja Tahunan tahun 2024, diakses 20 Agustus 2025, <https://bkd.banjarmasukota.go.id>

Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
Senin, 19 Mei 2025	Menghubungi profesioanal judgement II (Ibu Rifqa Amaliya Azyati, S.Psi. MA) untuk melakukan expert judgment pada instrumen penelitian	Via Whatshapp dan diserahkan dalam bentuk softfile
Selasa, 27 Mei 2025	Menghubungi pihak Kemenag Barito Utara untuk perizinan uji coba instrumen penelitian	Via Whatshapp
Rabu, 28 Mei 2025	Penyebaran skala penelitian Uji coba	Google Form
Sabtu, 31 Mei 2025	Analisis data hasil uji coba	Menggunakan SPSS <i>for windows</i>
Selasa, 3 Juni 2025	Konsultasi terkait hasil uji coba	Gedung UPKK Uin Antasari Banjarmasin
Selasa, 10 Juni 2025	Menghubungi pihak kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin untuk perizinan penelitian	Via Whatshapp
Kamis, 12 Juni 2025	Penelitian lapangan sekaligus penyebaran skala penelitian	Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin
Kamis, 26 Juni 2025	Mengumpulkan hasil data penelitian	Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin
Jum'at, 27 Juni 2025	Pengolahan data	SPSS <i>for windows</i>
Senin, 11 Agustus 2025	Menarik Kesimpulan	SPSS <i>for windows</i>

C. Hasil Analisis Data Penelitian

Pengolahan data merupakan langkah penting dalam proses analisis. Pada tahap ini, data diolah secara terstruktur untuk menemukan informasi yang berguna dan sesuai dengan masalah yang diteliti. Hasil dari proses analisis ini nanti akan menjadi dasar dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan yang tepat dan efektif.

1. Gambaran Responden Penelitian

Adapun responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dengan 47 responden adalah sebagai berikut:

TABEL 4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN

No.	Faktor	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	19	40%	47
		b. Perempuan	28	60%	
2.	Usia	a. 25-30	6	13%	47
		b. 31-40	12	25%	
		c. 41-50	22	47%	
		d. >50	7	15%	
3.	Masa Kerja	a. 0-10 tahun	13	28%	47
		b. 11-20 tahun	26	55%	
		c. 21 -30 tahun	5	11%	
		d. >30 tahun	3	6%	

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 28 orang atau sekitar (60%) dari total responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 19 orang atau (40%) dari total responden. Hasil ini mengindikasikan bahwa partisipasi responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan responden laki-laki dalam penelitian ini.

Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok usia 41–50 tahun merupakan kelompok yang paling dominan, yaitu sebanyak 22 orang atau sekitar (47%) dari total responden. Kelompok usia 31–40 tahun berada di posisi kedua dengan jumlah 12 orang atau sekitar (26%). Sementara itu, kelompok usia >50 tahun sebanyak 7 orang (15%), dan kelompok usia 25–30 tahun merupakan kelompok usia yang paling sedikit, yaitu sebanyak 6 orang atau (13%).

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok masa kerja 11–20 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau (55%) dari total responden. Kelompok masa kerja 0–10 tahun berada di posisi kedua dengan jumlah 13 orang atau sekitar (28%). Kelompok dengan masa kerja 21–30 tahun berjumlah 5 orang (11%), dan kelompok dengan masa kerja lebih dari 30 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu sebanyak 3 orang atau sekitar (6%).

Karakteristik usia responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada rentang usia produktif, sehingga memiliki kemampuan fisik maupun mental yang mendukung pelaksanaan tugas. Masa kerja yang relatif lama juga mencerminkan adanya pengalaman serta pemahaman yang baik terhadap prosedur dan budaya organisasi. Menurut Handoko, karakteristik individu seperti umur, pengalaman, dan latar belakang personal merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku seperti kinerja pegawai dalam organisasi.⁴ Temuan ini juga didukung oleh penelitian Girsang yang menemukan bahwa usia, masa kerja, dan

⁴ Handoko, “*Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*,” 2nd ed. (Yogyakarta, 2012).77

pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi.⁵ Dengan demikian, distribusi usia dan masa kerja responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kedewasaan serta pengalaman kerja yang telah diperoleh.

2. Gambaran Hasil Analisis Statistik Deskriptif

a. Analisis Data *Job Satisfaction*

Gambaran distribusi variable *Job Satisfaction* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

TABEL 4.3 GAMBARAN DISTRIBUSI *JOB SATISFACTION*

NO.	<i>Job Satisfaction</i>	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kontribusi saya	UF	2 4%	27 57%	14 30%	4 9%	47 100%
2.	Saya kecewa dengan gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan saya	UF	3 7%	27 57%	11 23%	6 13%	47 100%
3.	Saya merasa arahan yang diberikan oleh pimpinan kurang jelas	UF	7 15%	29 62%	11 23%	1 2%	47 100%
4.	Saya merasa pimpinan belum bersikap adil dalam mengambil keputusan	UF	8 17%	30 64%	9 19%	0 0%	47 100%
5.	Rekan kerja tidak memberi dukungan yang cukup ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	UF	9 19%	30 64%	7 15%	1 2%	47 100%

⁵ Danjuan Danil Girsang, "Pengaruh Usia, Masa Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi," *Universitas HKBP Nommensen*, 2023.

NO.	<i>Job Satisfaction</i>	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
6.	Menurut saya rekan kerja kurang menghargai hak individu untuk berpendapat	UF	6 13%	36 76%	5 11%	0 0%	47 100%
7.	Saya merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saya	UF	7 15%	26 55%	14 30%	0 0%	47 100%
8.	Menurut saya penataan meja dan kursi diruangan saya kurang tertata	UF	0 0%	16 34%	25 53%	6 13%	47 100%
9.	Tempat ibadah di tempat kerja saya kurang memadai	UF	4 8%	20 43%	21 45%	2 4%	47 100%
10.	Fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja saya belum mampu menunjang produktivitas kerja dengan baik	UF	1 2%	27 57%	16 34%	3 7%	47 100%

Sumber: Data Output SPSS versi 27

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

F : Favorable

UF : Unfavorable

% : Persentase

Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang bersifat unfavorable (UF), yang mana kepuasan kerja ditunjukkan oleh tingginya persentase responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS). Sebaliknya, respon Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) menunjukkan rendahnya kepuasan kerja pada aspek tersebut.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa sebanyak (76%) responden tidak setuju dengan pernyataan Rekan kerja kurang menghargai hak individu untuk berpendapat, yang artinya sebagian besar responden merasa dihargai dalam mengemukakan pendapat oleh rekan kerja. Selanjutnya, sebanyak (64%) responden tidak setuju dengan pernyataan Rekan kerja tidak memberikan dukungan yang

cukup ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, yang artinya menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasakan dukungan dari rekan kerja. Adapun juga (64%) responden tidak setuju dengan pernyataan Pimpinan belum bersikap adil dalam mengambil keputusan, yang menunjukkan bahwa para pegawai menilai pimpinan mereka adil dalam pengambilan keputusan.

Beberapa hal yang membuat kepuasan kerja rendah diketahui (53%) responden menyatakan setuju bahwa peralatan meja dan kursi di ruang kerja kurang tertata, yang berarti penataan fasilitas di ruang kerja dirasa kurang nyaman, kemudian (45%) menyatakan tempat ibadah di tempat kerja kurang memadai, yang menunjukkan fasilitas ibadah masih perlu diperbaiki. Adapun sebanyak (30%) setuju bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi, yang artinya masih ada pegawai yang merasa kompensasi yang mereka terima belum sepadan dengan kontribusi diberikan.

Dengan demikian, diperoleh nilai Range, Mean, dan Standar Deviasi sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum (Xmin)} = 1 \times 10 = 10$$

$$\text{Skor maximum (Xmax)} = 4 \times 10 = 40$$

$$\text{Range} = X_{\text{max}} - X_{\text{min}} (40 - 10 = 30)$$

$$\text{Mean (M)} = (10 + 40) / 2 = 25$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = \text{Range} / 6 = 30 : 6 = 5$$

Untuk mengetahui kategori atau tingkatan variabel, maka dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4.4 PERHITUNGAN KATEGORI TINGKAT VARIABEL *JOB SATISFACTION*

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Job Satisfaction</i>	Rendah	$X \leq M - 1SD$ $= X \leq (25 - 5)$
	Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$ $= (25 - 5) \leq X \leq (25 + 5)$ $= 20 \leq X \leq 30$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= X \geq (25 + 5)$

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh hasil dari kategorisasi data variabel variabel *Job Satisfaction* sebagai berikut:

TABEL 4.5 KATEGORI TINGKAT VARIABEL *JOB SATISFACTION*

Kategori <i>Job Satisfaction</i>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	2	4,3	4,3	4,3
Sedang	35	74,5	74,5	78,7
Tinggi	10	21,3	21,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Sumber : Data Output SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui *Job Satisfaction* pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dengan kategori rendah 2 orang (4,3%), kategori sedang 35 orang (74,5%) dan kategori tinggi 10 orang (21,3%). Maka dapat diketahui bahwa tingkat *Job Satisfaction* pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dalam kategori sedang.

b. Analisis Data *Work Environment*

Gambaran distribusi variabel *work environment* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

TABEL 4.6 GAMBARAN DISTRIBUSI VARIABEL *WORK ENVIRONMENT*

NO.	<i>Work Environment</i>	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1.	Saya merasa nyaman bekerja karena pencahayaan yang memadai	F	0 0%	11 23%	31 66%	5 11%	47 100%
2.	Saya merasa pengap di dalam ruangan kerja	UF	2 4%	21 45%	17 36%	7 15%	47 100%
3.	Menurut saya sirkulasi udara di ruang kerja terjaga dengan baik	F	2 4%	13 28%	25 53%	7 15%	47 100%
4.	Saya merasa tidak nyaman bekerja jika pendingin ruangan tidak dinyalakan	UF	0 0%	5 11%	29 62%	13 28%	47 100%
5.	Saya merasa terganggu dengan suara orang yang lalu lalang dari luar	UF	1 2%	24 51%	16 34%	6 13%	47 100%
6.	Suara bising dari luar ruangan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	F	0 0%	12 25%	28 60%	7 15%	47 100%
7.	Saya cenderung menghindari minta bantuan dari pegawai lain	UF	1 2%	21 45%	21 45%	4 8%	47 100%
8.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya karena komunikasi diantara kami terjalin baik	F	0 0%	6 13%	32 68%	9 19%	47 100%
9.	Menurut saya kebijakan keamanan yang diterapkan di tempat kerja perlu ditingkatkan	UF	0 0%	9 9%	31 66%	7 15%	47 100%

Sumber: Data Output SPSS versi 27

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

F : Favorable

UF : Unfavorable

$$\text{Skor minimum (Xmin)} = 1 \times 9$$

$$\text{Skor maximum (Xmax)} = 4 \times 9 = 36$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= X_{\text{max}} - X_{\text{min}} \\ &= 36 - 9 = 27 \end{aligned}$$

$$\text{Mean (M)} = 36 + 9 = 45/2 = 22,5 = 23$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = \text{Range}/6 = 27 : 6 = 4,5 = 5$$

Untuk mengetahui kategori atau tingkatan variabel, maka dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4.7 PERHITUNGAN KATEGORI TINGKAT VARIABEL *WORK ENVIRONMENT*

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Work Environment</i>	Rendah	$X \leq M - 1SD$ $= X \leq (23 - 5)$
	Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$ $= (23-5) \leq X \leq (23+5)$ $= 18 \leq X \leq 28$
	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= X \geq (23+5)$

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil dari kategorisasi data variabel variabel *Work Environment* sebagai berikut:

TABEL 4.8 KATEGORI TINGKAT VARIABEL *WORK ENVIRONMENT*

		Kategori <i>Work Environment</i>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	14,9	14,9	14,9
	Sedang	31	66,0	66,0	80,9
	Tinggi	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber : Data Output SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui hasil pengukuran *Work Environment* yang dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Data tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas signifikan pegawai (66%) atau 31 orang menunjukkan tingkat *Work Environment* pada kategori sedang. Meskipun demikian, terdapat 9 orang (19,1%) yang berada pada kategori tinggi, sedangkan sisanya 7 orang atau (14,9%) berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata *Work Environment* pegawai di BKD Diklat Kota Banjarmasin berada di kategori sedang.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang krusial untuk mengidentifikasi apakah sampel data dalam studi berasal dari populasi yang memiliki distribusi data yang normal. Penentuan keputusan dalam analisis ini didasarkan pada nilai signifikansi (nilai-p): Jika nilai-p yang dihasilkan melebihi ambang batas 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti pola sebaran normal. Sebaliknya, apabila nilai-p berada di bawah 0,05 ($p < 0,05$), data diklasifikasikan sebagai tidak berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan SPSS 27 *for windows* dengan menggunakan analisis *one sample kolmogorov-smirnov* yang menghasilkan data sebagai berikut.

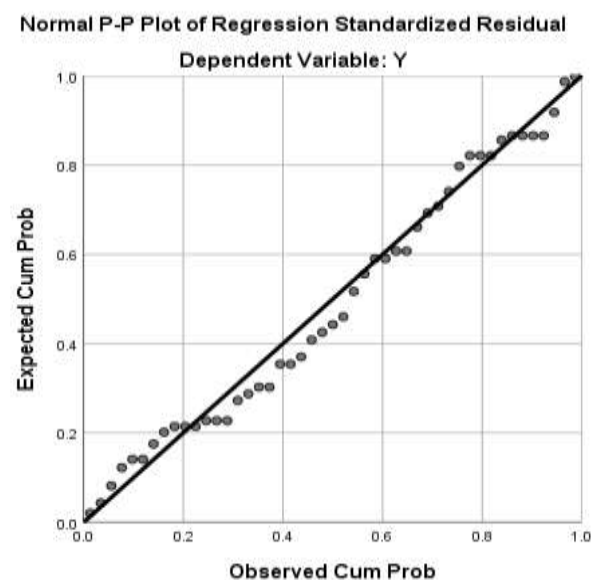
TABEL 4.9 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37338009
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.058
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut $> 0,05$. Artinya data pada penelitian ini bisa dikatakan berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji lebih lanjut melalui P-P PLOT (*Probability-Probability Plot*).

GAMBAR 4.1 HASIL UJI P-P P



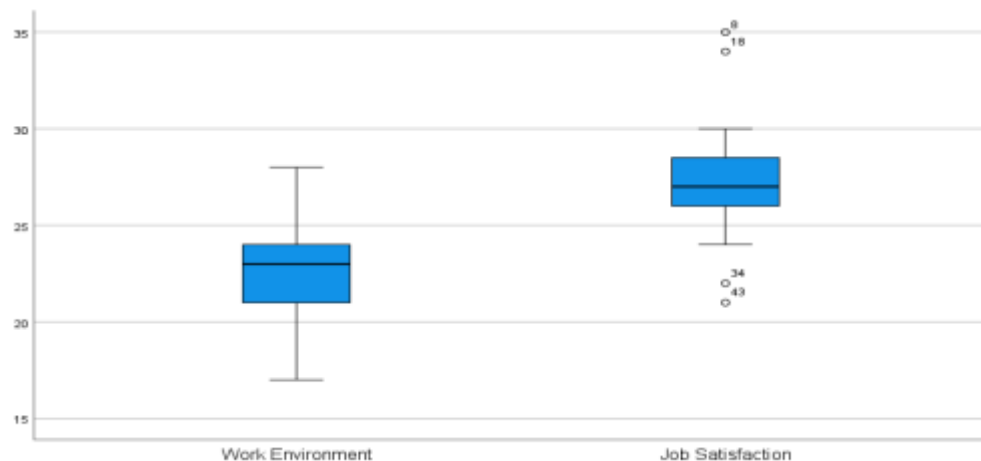
(Sumber: Data diolah di SPSS Versi 27)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa Grafik Normal *P-P Plot* menunjukkan titik-titik yang mengikuti garis diagonal, menandakan residual berdistribusi normal.

b. Uji Outlier

Uji *outlier* merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk mengidentifikasi data yang memiliki karakteristik tunggal atau berbeda secara signifikan dari unit data lainnya dalam variabel yang sedang diuji. Prosedur identifikasi data *outlier* ini dilaksanakan dengan mentransformasikan nilai data menjadi skor terstandarisasi (*Z-score*). Skor *Z* memiliki ciri khas, yaitu nilai rata-rata (*mean*) adalah nol dan simpangan baku (*standar deviasi*) adalah satu.

GAMBAR 4.2 HASIL Uji OUTLIER



Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa pada variabel *Job Satisfaction* terdapat beberapa data yang teridentifikasi sebagai outlier. Meskipun demikian, outlier ini tetap dipertahankan dalam analisis. Keputusan ini diambil karena sebelumnya data telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga keberadaan outlier

tidak mengganggu distribusi data secara keseluruhan. Selain itu, karna data diperlukan dalam penelitian ini, dan jumlah item yang lolos pada uji validitas dan reliabilitas juga terbatas.

c. Uji Linieritas

Analisis linieritas dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji eksistensi hubungan berbentuk garis lurus (*linier*) antara variabel terikat (dependen) dengan setiap variabel bebas (independen) yang dianalisis dalam penelitian. Kriteria penentuan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* kurang dari 0,05, dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara variabel.
- 2) Jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05, berarti hubungan antara variabel bersifat tidak *linier*.

TABEL 4.10 HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	141.760	10	14.176	3.000	.007
		Linearity	52.757	1	52.757	11.165	.002
		Deviation from Linearity	89.002	9	9.889	2.093	.056
	Within Groups		170.113	36	4.725		
	Total		311.872	46			

Sumber : Data Output SPSS versi 27

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,56 yaitu nilai signifikansi > dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Environment* (X) dan *Job Satisfaction* (Y) terdapat hubungan yang linier.

d. Uji Heteroskedastisitas

Analisis heteroskedastisitas merupakan prosedur yang dilakukan guna mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varian residual yang dihasilkan dari satu unit observasi dengan unit observasi lainnya dalam model regresi yang digunakan. Heteroskedastisitas, yang merupakan pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat varian residual yang tidak konstan antar unit observasi. Deteksi gejala ini dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi

- 1) Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi $<0,05$, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

TABEL 4.11 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	-,344	1,913		-,180	,858
Work Environment	,100	,084	,175	1,189	,241

Berdasarkan tabel 4.11 variabel *Work Environment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,241 yang artinya $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian uji asumsi ini terpenuhi

4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Metode ini berasumsi bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linier. Dengan kata lain, setiap perubahan pada variabel bebas (X) akan diikuti oleh perubahan pada variabel terikat (Y) mengikuti pola tertentu. Untuk memperjelas hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan pada penelitian ini, disajikan tabel yang merangkum temuan-temuan utama

TABEL 4.12 HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	17,061	3,372		5,059 ,000
	Work Environment	,447	,148	,411	3,027 ,004

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 17.061 + 447$$

Keterangan:

Y : *Job Satisfaction*

α : Konstanta

X : *Work Environment*

β : Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 17,061 dan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,447. Dengan demikian dapat diartikan:

- a. Konstanta ($\alpha = 17,061$) menunjukkan bahwa jika variabel *Work Environment* (X) bernilai 0, maka nilai *Job Satisfaction* (Y) adalah sebesar 17,061.
- b. Koefisien regresi ($\beta = 0,447$) berarti setiap peningkatan *Work Environment* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Job Satisfaction* sebesar 0,447.

Koefisien bernilai positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai kebenaran suatu dugaan atau pernyataan tentang populasi berdasarkan data dari sampel penelitian.

a. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil uji T ini dapat dilihat pada *output* SPSS berikut ini.

TABEL 4.13 HASIL UJI T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,061	3,372		5,059	,000
	Work Environment	,447	,148	,411	3,027	,004

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Berdasarkan output pada tabel 4.13 di atas diketahui nilai t hitung sebesar 3.027 dengan *alpha* (α) = 0,05, dan derajat kebebasan t tabel dengan menggunakan *degree of freedom*:

$$df = n - 2 \text{ (n = jumlah sampel)}$$

$$df = 47 - 2 = 45$$

Dengan $df = 45$ dan tingkat signifikansi = 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,014, sementara t hitung 3,027, artinya t hitung > t tabel ($3,027 > 2,014$), dan dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,004 nilai ini lebih kecil daripada nilai signifikansi seharusnya yaitu 0,05 ($0,004 < 0,05$).

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.14 HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,757	1	52,757	9,162	,004 ^b
	Residual	259,115	45	5,758		
	Total	311,872	46			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Work Environment

Berdasarkan output pada tabel 4.14 di atas diketahui nilai f hitung sebesar 9,162 dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05, dan untuk menghitung nilai df (derajat kebebasan):

- 1) df untuk regresi (model) = 1 (karena hanya ada satu variabel independen, yaitu *Work Environment*).
- 2) df untuk residual (error) = $n - k - 1 = 47 - 1 - 1 = 45$ (di mana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen).

Dengan df = 1 (model) dan df = 45 (residual), serta tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, di peroleh nilai F tabel sebesar 4,06 dan F hitung sebesar 9,162 sehingga dapat dikatakan bahwa F hitung > F tabel ($9,162 > 4,06$) dan melihat dari nilai signifikansi yaitu nilai $p < 0,05$ atau $0,004 < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji t dan uji F, *Work Environment* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 pada kedua uji tersebut, serta statistik uji t yang lebih besar dari angka pembanding (nilai t tabel) dan statistik uji F yang lebih besar dari angka pembanding (nilai F tabel). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana:

- 1) $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen sama sekali.
- 2) $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya menjelaskan variabilitas variabel dependen.

TABEL 4.15 UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411 ^a	,169	,151	2,400

a. Predictors: (Constant), Work Environment

Berdasarkan output pada Tabel 4.15 diperoleh nilai R Square sebesar 0,169. Hal ini berarti bahwa *Work Environment* dapat menjelaskan variasi *Job Satisfaction*

sebesar (16,9%), sedangkan sisanya yaitu (83,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

6. Kontribusi Variabel

a. *Work Environment*

Work Environment merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan kenyamanan pegawai. Pada bagian ini dipaparkan kontribusi tiap aspek *work environment* untuk mengetahui aspek mana yang paling dominan dalam membentuk variabel *work environment*.

TABEL 4.16 KONTRIBUSI *WORK ENVIRONMENT*

NO.	ASPEK	PERSENTASE
1.	Pencahayaan (Item 1)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{35}{1067} \times 100\%$ $= 12,6\%$
2.	Suhu Udara (Item 2, 3, 4)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{112+131+86}{1067} \times 100\%$ $= 30,8\%$
3.	Suara Bising (Item 5, 6)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{114+136}{1067} \times 100\%$ $= 23,4\%$

NO.	ASPEK	PERSENTASE
4.	Hubungan Antar Pegawai (Item 7, 8)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{113+144}{1067} \times 100\%$ $= 24\%$
5.	Keamanan (Item 9)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{96}{1067} \times 100\%$ $= 8,9\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kontribusi variabel *Work Environment* menunjukkan bahwa aspek kedua yaitu suhu udara memberikan kontribusi yang paling besar dengan persentase sebesar 30,8%. Hal ini berarti kenyamanan pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi ruangan, khususnya terkait ventilasi dan pendingin ruangan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti yang menjelaskan bahwa faktor fisik seperti suhu dan sirkulasi udara memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai.⁶ Dengan demikian, peningkatan kualitas pengaturan suhu ruangan dan sirkulasi udara di ruang kerja dapat menjadi prioritas untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT.Refika Aditama, 2017).
26-32

b. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction menggambarkan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Pada bagian ini dipaparkan kontribusi tiap aspek *Job Satisfaction* untuk mengetahui aspek yang paling berpengaruh bagi kepuasan kerja pegawai.

TABEL 4.17 KONTRIBUSI *JOB SATISFACTION*

NO.	ASPEK	PERSENTASE
1.	Gaji (Item 1, 2)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{121+121}{1279} \times 100\%$ $= 18,9\%$
2.	Kepemimpinan (Item 3, 4)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{136+140}{1279} \times 100\%$ $= 21,5\%$
3.	Rekan Kerja Mendukung (Item 5, 6)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{141+142}{1279} \times 100\%$ $= 22,1\%$
4.	Kondisi Kerja (Item 7, 8)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{134+104}{1279} \times 100\%$ $= 18,6\%$

NO.	ASPEK	PERSENTASE
5.	Fasilitas Kerja (Item 9, 10)	$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$ $= \frac{120+120}{1279} \times 100\%$ $= 18,7\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kontribusi variabel *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa aspek ketiga yaitu rekan kerja mendukung memberikan kontribusi yang paling besar dengan persentase sebesar 22,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial di tempat kerja, khususnya kerja sama dan komunikasi antarpegawai sangat menentukan kepuasan kerja. Menurut Herzberg dalam teori *Two Factor Theory* yang dikemukakan kembali oleh Rivai, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti pengakuan dan hubungan interpersonal yang baik. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan rekan kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat.⁷

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *Work Environment* dan *Job Satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin, juga untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Berdasarkan analisis data yang telah

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014). 84-85

dilakukan, ditemukan hasil yang menjawab dari rumusan masalah di angkat oleh peneliti, berikut ini:

1. Gambaran Tingkat *Job Satisfaction* Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Rivai mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosi yang positif dan menyenangkan yang timbul sebagai hasil dari suatu evaluasi individu terhadap pengalaman kerja atau profesinya. Dengan kata lain, hal ini merefleksikan respon emosional positif yang timbul ketika seseorang menilai pekerjaannya secara keseluruhan sebagai hal yang menyenangkan. Faktorfaktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, serta fasilitas kerja.⁸ Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi secara optimal, maka pegawai akan merasa puas dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika ada aspek yang tidak terpenuhi, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terkait kepuasan kerja, diketahui bahwa tingkat *Job Satisfaction* Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin berada dalam kategori sedang, dengan persentase (74,5%) atau sebanyak 35 orang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup puas dengan pekerjaannya. Hal yang mengindikasikan rasa puas, seperti merasa dihargai dalam mengemukakan pendapat oleh rekan kerja, dan pegawai menilai pimpinan adil dalam pengampilan

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).80

keputusan. Namun masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya terpenuhi, terutama terkait fasilitas kerja dan kondisi ruang kerja.

Dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang disusun secara bertingkat. Pada tingkatan pertama, kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, dalam konteks kerja seperti gaji atau kompensasi, tingkatan kedua (*Safety Need*) berkaitan dengan perlindungan ancaman fisik maupun psikologis, seperti lingkungan yang aman. Tingkatan ketiga, kebutuhan sosial (*Social Needs*) merupakan kebutuhan untuk diterima contohnya dukungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Tingkatan keempat, kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) berkaitan dengan kebutuhan akan pengakuan, penghargaan dan rasa berharga. Contohnya seperti, diberi kesempatan dalam berpendapat dan merasa dihargai dalam organisasi. Tingkatan yang terakhir, aktualisasi diri (*Self- Actualization Needs*) merupakan kebutuhan tertinggi yaitu mengembangkan potensi diri secara maksimal, dalam konteks kerja seperti merasa puas jika diberikan peluang untuk berkembang.

Merasa dihargai dalam mengemukakan pendapat oleh rekan kerja, dan merasa pimpinan adil dalam pengampilan keputusan, menunjukkan bahwa kebutuhan sosial (*Social needs*) dan kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*) sebagaimana dijelaskan dalam teori Hierarki kebutuhan Maslow mulai terpenuhi. Meskipun begitu masih terdapat kebutuhan dasar yang belum terpenuhi, yaitu kebutuhan fisiologis. Hal ini tergambar dari fasilitas kerja dan kondisi ruang kerja yang kurang memadai. Kekurangan ini membuat kepuasan kerja belum maksimal,

karena pemenuhan kebutuhan pada tingkat bawah menjadi pondasi bagi tercapainya kepuasan pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

Hal ini juga selaras dengan latar belakang sebelumnya, kondisi tersebut menggambarkan bahwa aspek dalam teori Rivai belum sepenuhnya terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Handoko, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seseorang dalam memandang pekerjaannya.⁹ Demikian juga dengan penelitian Mashareen dkk yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, gaji, kondisi pekerjaan, serta hubungan dengan rekan kerja.¹⁰ Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh meta-analisis di Indonesia yang dilakukan oleh Handayani dkk, yang menemukan adanya hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja dengan korelasi sedang hingga kuat ($r = 0,33 - 0,53$), berdasarkan data lebih dari 53.000 responden dari 20 penelitian yang memenuhi kriteria. Hal ini juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang konsisten berperan dalam menentukan kualitas pengalaman kerja pegawai.¹¹

Dengan demikian, upaya peningkatan kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin menjadi relevan dan perlu diperhatikan lebih lanjut melalui perbaikan aspek- aspek yang belum terpenuhi secara optimal.

⁹ Handoko, "*Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Yogyakarta). 193

¹⁰ Mashreen Z.C, Supriyanto S And Adriantik Ivanti, "Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale," *Widyakala Journal* 3, 2016.20

¹¹ Nita Sri Handayani, Djamaludin Ancok, Dian Kemala Putri, "Kepuasan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja: Studi Meta Analisis," *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember* Vol 20 No.2 (2024).196

Temuan dari riset ini sejalan mengenai Discrepancy Theory yang telah dipaparkan pada Bab 2, di mana disebutkan bahwa kepuasan dalam bekerja timbul saat terjadi keselarasan antara realitas pekerjaan dengan ekspektasi yang dimiliki oleh karyawan. Dalam konteks Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Diklat, terlihat jelas bahwa kesenjangan antara harapan dan keadaan sebenarnya masih terjadi pada beberapa area, seperti penataan area kerja, ketersediaan fasilitas penunjang ibadah, dan pandangan karyawan terkait kompensasi yang diterima. Adanya disparitas inilah yang menjadi faktor utama mengapa tingkat kepuasan kerja sebagian besar pegawai terkonsentrasi pada tingkat sedang dan belum mencapai tingkat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan aspek fundamental bagi pegawai belum optimal, yang pada akhirnya mempengaruhi capaian kepuasan kerja emosional secara menyeluruh.

2. Gambaran Tingkat *Work Environment* Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja mencakup aspek yaitu lingkungan kerja fisik seperti penerangan, suhu udara, kebisingan dan keamanan, serta lingkungan kerja non-fisik termasuk hubungan antarpegawai.¹² Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis data, *work environment* pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin berada pada kategori sedang, dengan persentase (66%) atau sebanyak 31 orang. Hal ini

¹² Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Bandung: Refika Aditama, 2011).26

menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja cukup mendukung, terutama dalam hal hubungan rekan kerja, pencahayaan dan suara bising. Namun masih ada terdapat kelemahan pada aspek suhu dan sirkulasi udara, kebijakan keamanan yang perlu ditingkatkan, dan sebagian pada interaksi kerja.

Dalam teori *Supportive Environment* menekankan bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan fisik maupun psikososial dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman dan kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan berupa kondisi fisik yang baik seperti pencahayaan yang memadai, minim gangguan kebisingan, serta dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan rasa nyaman dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan kerja.¹³

Temuan ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti bahwa aspek suhu dan keamanan memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja.¹⁴ Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Mukti dkk yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada aspek fisik.¹⁵

Dengan mengacu pada prinsip ergonomi dan landasan teori lingkungan kerja fisik, terlihat bahwa stabilitas suhu ruangan yang belum memadai dan kebutuhan akan peningkatan keamanan dapat secara langsung memengaruhi tingkat kenyamanan dan capaian produktivitas karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak

¹³ Subhash C Kundu and Kusum Lata, “‘Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention: Mediating Role of Organizational Engagement’ .,” *International Journal of Organizational Analysis*, 2017.

¹⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV.Mandar Maju, 2014).32

¹⁵ Mukti Wibowo Dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol.17 No.2 (2020).87

mendukung (kurang kondusif), hal ini berisiko menurunkan semangat kerja, mempercepat timbulnya rasa lelah, dan membentuk persepsi negatif terhadap kepuasan kerja secara umum. Berdasarkan alasan tersebut, langkah-langkah untuk memperbaiki elemen fisik ini memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi positif yang nyata terhadap kinerja dan kepuasan kerja seluruh pegawai.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil meta analisis yang dilakukan oleh Wulansari dkk. berdasarkan 15 artikel relevan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan peluang kepuasan kerja sebesar 2,75 kali lebih besar.¹⁶

Artinya, meskipun lingkungan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin berkategori sedang atau cukup baik, namun upaya perbaikan masih tetap diperlukan agar lingkungan kerja dapat lebih kondusif dan mendukung peningkatan kepuasan kerja.

3. Kontribusi *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil koefisien regresi sebesar 0,447 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *work environment* akan meningkatkan variabel *job satisfaction* sebesar 0,447 satuan. Hal ini menegaskan adanya kontribusi positif *work environment* terhadap *job satisfaction*. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,027 dengan signifikansi 0,004 ($< 0,05$) membuktikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang

¹⁶ Galuh Wulansari, Bhisma Murti and Didik Tamtomo, “*Meta-Analysis: Effects Of Workload and Work Environment on Work Satisfaction in Health Personnel*,” *Journal of Health Policy and Management*, 2023.189

menyatakan bahwa terdapat kontribusi *work environment* terhadap *job satisfaction* pegawai diterima.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,169 menunjukkan bahwa variabel *work environment* memberikan kontribusi sebesar (16,9%) terhadap variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya (83,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, kesempatan promosi, iklim organisasi, dan motivasi kerja..

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori Sedarmayanti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, sangat menentukan perasaan dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup penerangan, suhu, kebisingan, dan keamanan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antarpegawai. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung akan memunculkan perasaan puas, sedangkan kondisi kerja yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai.¹⁷

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Mukti Wibowo dkk. serta Agung dkk., yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja¹⁸ Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Hadi Abdillah, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka peroleh.¹⁹ Dengan kata lain, lingkungan kerja

¹⁷ Sedarmayanti, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," (Bandung: Refika Aditama, 2011)

¹⁸ Agung Ngurah Manik Yoseva Maria Pujirahayu Sumaji, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud Putra Ujung Jaya," *Peerforma: Jurnal Manajemen Dan Start Up* 8, No. 5 (2023).

¹⁹ Hadi Abdillah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi Tahun 2016," 2016, 9–21.

yang mendukung akan meningkatkan rasa nyaman, menurunkan tingkat stres, dan memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dalam perspektif Islam, hasil penelitian ini sejalan dengan ajaran Islam sebagaimana telah dijelaskan pada Bab II, bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, dan rasa syukur. Hal ini selaras dengan firman Allah dalam Q.S. At-Taubah ayat 105;

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“ Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.” Ayat tersebut mengandung makna bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan niat yang tulus karena Allah akan bernilai ibadah. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dan kondusif tidak hanya menciptakan kenyamanan fisik, tetapi juga menumbuhkan ketenangan batin, semangat beramal, dan rasa syukur, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, kontribusi Work Environment terhadap Job Satisfaction dalam penelitian ini tidak hanya terbukti secara empiris, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai spiritual Islam tentang etos kerja, amanah, dan profesionalisme yang mendorong manusia untuk bekerja dengan ikhlas dan bertanggung jawab.

Dalam konteks Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik perlu menjadi prioritas instansi. Misalnya dengan

memperbaiki tata ruang kerja agar lebih nyaman, meningkatkan ketersediaan fasilitas kerja, menjaga kebersihan serta keamanan, dan membangun hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai. Langkah-langkah tersebut dapat memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas, motivasi, serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work environment* memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai BKD Diklat Kota Banjarmasin. Hasil ini menegaskan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawainya perlu memperhatikan dan memperbaiki aspek lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun non-fisik, sehingga pegawai merasa lebih nyaman, termotivasi, dan loyal dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Raziq dan Maulabakhsh melalui studi dalam *Procedia Economics and Finance* menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, mencakup fasilitas fisik, kenyamanan tempat kerja serta iklim sosial yang harmonis, memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kerja pegawai.²⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Voordt dan Jensen juga menegaskan bahwa *healthy workplaces* yang meliputi pencahayaan, ventilasi, ruang kerja kondusif yang memfasilitasi interaksi antarpegawai, terbukti meningkatkan kepuasan kerja pegawai, produktivitas dan efisiensi biaya organisasi.²¹ Selain itu, Kwon dan Remoy juga menemukan bahwa desain kantor,

²⁰ Abdul Raziq and Raheela Maulabakhsh, "Impact Of Working Environment on Job Satisfaction," *Procedia Economic and Finance*, Vol 23 (2015).

²¹ Theo Van Der Voordt and Per Angker Jensen, "The Impact of Healthy Workplaces on Employee Satisfaction, Productivity and Costs," *Journal Of Corporate Real Estate*, Vol 25 (2023).45

termasuk tata ruang, orientasi dan posisi meja kerja, berpengaruh signifikan terhadap aspek psikologis seperti, privasi, konsentrasi dan komunikasi yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.²²

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki:

1. Keterbatasan variabel penelitian: Penelitian ini hanya fokus pada variabel *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*. Terdapat faktor lain diluar variabel yang secara teoritis mempengaruhi kepuasan kerja seperti beban kerja dan motivasi kerja.
2. Keterbatasan instrumen penelitian : Terdapat item yang terdeteksi sebagai outlier. Meskipun demikian, item tersebut tetap dimasukkan ke dalam penelitian karena hasil uji menunjukkan masih berada dalam area normal serta jumlah item penelitian yang terbatas.

²² Minyoung Kwon and Hilde Remoy, "Office Employee Satisfaction: The Influence Of Design Factors On Psychological User Satisfaction," *Facilities*, Vol 38 (2020).15-16