



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Ningsih¹, Rudi Suprianto Ahmadi², Deden Komar Priatna³, Maria Lusiana Yulianti⁴

¹Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: ningsihning2017@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: rudiahmadi64@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: dedenkomar@yahoo.com

⁴Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: maria.lusiana2707@gmail.com

Corresponding Author: Maria Lusiana Yulianti⁴

Abstract: *The purpose of this study was to find out how the work environment affects employee job satisfaction at the General Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province. The method used is descriptive verification using a simple linear regression analysis. The population in this study were 54 employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province. The sample in this study were all members of the population, namely employees at the General Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province as many as 54 people. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee job satisfaction at the Central General Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province.*

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan menggunakan alat analisis Regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebanyak 54 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebanyak 54 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Pusat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang cenderung berubah, mengharuskan setiap organisasi yang ada di masyarakat terus-menerus melakukan penyesuaian, oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut perlu menjadi perhatian. Setiap organisasi baik organisasi Perusahaan maupun Organisasi Kantor/Instansi Pemerintah pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas pegawai adalah kepuasan kerja pegawai.

Menurut Davis,1985 dalam Mangkunegara, 2015 Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri pegawai dalam bekerja. pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka pegawai akan merasa tidak puas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan maupun instansi perkantoran. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Pada observasi pendahuluan mengenai kondisi lingkungan kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, diperoleh hasil yang berkenaan dengan lingkungan kerja non fisik, diketahui lingkungan kerja belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi dan hubungan para pegawai dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana pegawai tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja kearah yang lebih baik, juga dapat dilihat pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja, suasana ditempat kerja yang kurang baik karena bising, tata telak peralatan kerja yang kurang baik, penerangan yang kurang baik, dan suhu di dalam ruang kerja yang kurang nyaman. Hal tersebut diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah bagian dari fungsi manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Dengan demikian MSDM memfokuskan diri kepada individu baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Sebagaimana dikemukakan oleh Flippo dalam Suwanto dan Priansa,2016 , menyatakan :”Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Danang Sunyoto, 2012 “Lingkungan kerja fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.”

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) “Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat”. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Lingkungan telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu, antara lain:

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. variabel – variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas. variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Kerja.

Pada instrument Lingkungan Kerja pada dimensi Lingkungan kerja fisik adalah penerangan ruang kerja, suhu udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan ruang kerja dan peralatan kantor; pada lingkungan kerja non fisik adalah keamanan dalam kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan dan komunikasi antar karyawan. Instrument kepuasan kerja pada dimensi factor psikologis adalah ketentraman dalam bekerja, minat dan sikap terhadap pekerjaan. Instrument kepuasan kerja pegawai pada dimensi factor fisik adalah jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan kondisi fisik, sedangkan pada dimensi factor finansial adalah tingkat kesejahteraan, tunjangan dan promosi jabatan

Populasi dalam penelitian ini adalah pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebanyak 54 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebanyak 54 orang.

Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi linier Sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan Kerja) dengan variabel terikatnya (Kepuasan Kerja). Sebelum melakukan analisis regresi sederhana, untuk mendapatkan nilai yang baik maka penulis melakukan pengujian instrumen pengumpulan data yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas.

Sebelum melakukan uji linier sederhana, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik” (Ghozali, 2018: 105). Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas untuk keseluruhan item kuesioner dalam variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan dinyatakan valid, hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian, begitu pula untuk keseluruhan item kuesioner dalam variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 9 item pernyataan dinyatakan valid, hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian/item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07624847
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.088
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian normalitas pada data lingkungan kerja dan kinerja pegawai digambarkan dalam metode Kolmogorov smirnov, berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai Assymp Sig. sebesar 0,058 yang artinya lebih besar dari nilai Alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

**Tabel 2 Uji Linearitas
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Lingkungan Kerja	* Between Groups	(Combined)	516.420	14	36.887	56.402	.000
		Linearity	480.535	1	480.535	734.765	.000

Deviation from Linearity	35.885	13	2.760	4.221	.100
Within Groups	25.506	39	.654		
Total	541.926	53			

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian Multikolinearitas pada data lingkungan kerja dan kepuasan kerja digambarkan dalam metode Anova Table, berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai sig deviation from linearity sebesar $0,100 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas (lingkungan kerja) terhadap variable terkait (kinerja).

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Skor	Penilaian
1	Penerangan ruang kerja baik, cukup terang tanpa menyilaukan	176	Cukup Baik
2	Suhu udara baik, terdapat ventilasi udara yang memadai dan tanaman di sekitar ruang kerja	253	Sangat Baik
3	Ukuran ruang kerja baik, jumlah pegawai sesuai dengan kapasitas ruang kerja	243	Sangat Baik
4	Tata letak ruang kerja baik, teratur dan memudahkan untuk melakukan koordinasi	250	Sangat Baik
5	Kebersihan ruang kerja baik, dapat dilihat dari lantai, meja dan pendukung kerja yang bersih, serta kamar mandi yang wangi	253	Sangat Baik
6	Peralatan kantor baik dan memadai sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu	243	Sangat Baik
7	Keamanan dalam kerja baik, terdapat fasilitas tunjangan pensiun	253	Sangat Baik
8	Hubungan dengan rekan kerja baik, saling mendukung dan memotivasi satu sama lain	256	Sangat Baik
9	Hubungan dengan bawahan baik, komunikasi terjalin dengan baik dan memberikan tugas sesuai dengan tupoksi	248	Sangat Baik
10	Komunikasi antar karyawan baik, saling bertegur sapa dan ramah	253	Sangat Baik
Total		2428	Sangat Baik
Rata-rata		242,8	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai lingkungan kerja memperoleh rata-rata skor sebesar 242,8 termasuk dalam kategori sangat baik, Dalam hal ini dapat dikemukakan bahwa pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat pada umumnya memandang bahwa lingkungan kerja saat ini dalam kondisi sangat baik, namun demikian memperhatikan tanggapan responden atas pernyataan “Penerangan ruang kerja baik, cukup terang tanpa menyilaukan” yang memperoleh hasil jawaban terendah dengan skor sebesar 175, sehingga dengan demikian pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat merasakan bahwa kondisi penerangan saat ini belum optimal dalam untuk menyediakan penerangan ruang kerja yang baik, cukup terang dan tidak menyilaukan.

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Skor	Penilaian
1	Ketentraman dalam koordinasi kerja baik, hati terasa nyaman dan tentram saat menyelesaikan pekerjaan	253	Sangat Baik
2	Minat kerja baik, ditunjukkan dengan kemauan pegawai mengembangkan kemampuan mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis	248	Sangat Baik
3	Sikap terhadap pekerjaan baik, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan perasaan senang	233	Sangat Baik
4	Jenis pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai	253	Sangat Baik
5	Pengaturan waktu kerja baik, semua tugas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	175	Sangat Baik
6	Kondisi Fisik baik, semua pekerjaan dapat terselesaikan	253	Sangat Baik
7	Tingkat kesejahteraan baik, dapat mencukupi semua keperluan pribadi dan keluarga	243	Sangat Baik
8	Tunjangan baik, mendapat tunjangan pensiun	230	Sangat Baik
9	Promosi jabatan baik, terdapat peluang promosi yang sama bagi semua pegawai	253	Sangat Baik
Total		2141	Sangat Baik
Rata-rata		237,8	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja memperoleh rata-rata skor sebesar 237,8 termasuk dalam kategori sangat baik, Dalam hal ini dapat dikemukakan bahwa pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat pada umumnya merasa telah puas dengan kondisi lingkungan kerja saat ini, namun demikian memperhatikan tanggapan responden atas pernyataan “Pengaturan waktu kerja baik, semua tugas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan” yang memperoleh hasil jawaban terendah dengan skor sebesar 175, sehingga dengan demikian pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat belum optimal dalam menyelesaikan setiap tugas yang harus selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada biro umum sekretariat daerah provinsi jawa barat dengan bantuan program spss from window 26.0. dari hasil analisis diatas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.070	1.888		1.096	.278
	Lingkungan Kerja	.844	.042	.942	20.175	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Persamaan Regresi:

Dimana:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2,070 + 0,844x$$

1. a adalah intercept atau konstanta, dengan perolehan nilai sebesar 2,070, yang artinya bahwa tanpa adanya variabel lingkungan kerja nilai dari kepuasan kerja tersebut adalah sebesar 2,070 dan bersifat konstan.
2. b adalah koefisien regresi, dengan perolehan nilai regresi sebesar 0,844 yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 point pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 1 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya hubungan dari kedua variabel yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan uji koefisien korelasi. berdasarkan perhitungan menggunakan *Software Program SPSS Versi 26* diketahui nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.885	1.08655

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai korelasi R sebesar 0,942 artinya besarnya hubungan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai sebesar 94,2%, berdasarkan pedoman interpretasi mengenai koefisien korelasi bahwa nilai 0,942 termasuk kategori hubungan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan *Software Program SPSS Versi 26* diketahui nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,942^2 \times 100\% \\ &= 0,887 \times 100\% \\ &= 88,7\% \end{aligned}$$

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 88,7% dan sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kualitas kerja.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

H0 : $\beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja.

H1 : $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05, dengan kaidah keputusan jika nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka H0 diterima. Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil perhitungan dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara terdapat Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Hipotesis Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.070	1.888		1.096	.278
	Lingkungan Kerja	.844	.042	.942	20.175	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis untuk variabel Lingkungan kerja dengan perolehan nilai t hitung sebesar 20,175 dan nilai t tabel Berdasarkan perhitungan distribusi t adalah sebesar 2,004 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < nilai alpha yaitu 0,05. Berdasarkan perolehan tersebut, maka sesuai dengan kaidah keputusan bahwa nilai t hitung > t tabel (20,175 > 2,004) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kondisi Lingkungan kerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sudah sangat baik, namun demikian berdasarkan perolehan hasil penelitian penerangan ruang kerja masih kurang baik sehingga mengganggu aktivitas kerja, sesuai dengan hasil yang didapat dari kuesioner pada pernyataan “penerangan ruang kerja baik, cukup terang tanpa menyilaukan” mendapatkan tanggapan yang paling rendah. Pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan bagi seluruh pegawai khususnya Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang mana berdasarkan fakta dilapangan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam kepuasan kerjahasil hasil penelitian. Jangan gunakan poin bullet, gunakan kalimat paragraf sebagai gantinya.

Kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, tanggapan responden pada umumnya sangat setuju, dalam hal ini dapat dikemukakan bahwa pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat pada umumnya merasa telah puas dengan kondisi lingkungan kerja saat ini, namun demikian pada tanggapan responden atas pernyataan “Pengaturan waktu kerja baik, semua tugas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan” memperoleh hasil jawaban terendah dengan skor sebesar 175, sehingga dengan demikian pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat belum optimal dalam menyelesaikan setiap tugas yang harus selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seluruh pegawai khususnya pegawai biro umum yang mana berdasarkan fakta dilapangan bahwa kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang bersemangat dalam kerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai

DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Alma, Buchari, 2013. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty,. Jakarta
- Astuti, Hera Dzaky dan Iskandar, Dadang. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.)*. e-Proceeding of Management. Retrieved from Repository Telkom University.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bambang S.Soedibjo.2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gujarati, N, Damodar. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika (Terjemahan)*. Buku 2. Edisi 5. Penerbit Salemba: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan XXIV*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moekijat. 2013. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- Riduwan, 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Vemmylia. 2019. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ada PT. PLN Cabang Binjai*. Medan: Universitas Sumatera Utara (Skripsi).
- Winardi. 2019. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana

Yusuf Arif, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.