

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

1stHilya Hafziah , 2nd Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM
Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Jl. Kayu Jati Raya No.11A, Rawamangun – Jakarta 13220, Indonesia
Hilyahafziah5@gmail.com ; meitapragiwani@stei.ac.id

***Abstract** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja petugas Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Kecamatan Cakung Populasi penelitian ini adalah petugas kebersihan UPK Badan Air Cakung dengan menggunakan google form sebagai media kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin dengan jumlah sampel 138 responden. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi kuantitatif yang diukur dengan perhitungan Koefisien Determinasi (R_2) parsial serta pengujian hipotesis uji t dengan SPSS 25.0 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.*

***Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Dalam membangun Ibu Kota bertujuan untuk memperoleh kesuksesan baik dilihat dari konteks pemeliharaan sarana dan prasarana seperti kebersihan dan pembenahan bantaran kali di setiap wilayah yang sangat mengandalkan sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki dedikasi yang tinggi. Dengan itu Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan untuk menyiapkan dan membawa petugas yang pantas dan lebih baik kedalam organisasi dan menemukan kebutuhan dan harapannya.

Kepuasan kerja secara umum adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya didalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek seperti aspek lingkungan kerja, motivasi ataupun kepemimpinan. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dengan demikian produktivitas dan hasil kerja petugas akan meningkat secara optimal.

Menurunnya tingkat kepuasan kerja para petugas UPK (Unit Pengelola Kebersihan) salah satunya karena Lingkungan kerja, secara teori menurut Isyandi (Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja fisik yang terjadi di UPK Kecamatan Cakung yaitu jika petugas menemukan binatang yang berbahaya contohnya seperti ular yang berukuran besar. Selain itu air kotor yang berasal dari limbah pabrik ataupun rumah tangga dapat menimbulkan penyakit kulit yang juga bisa menghambat pekerjaan para petugas UPK. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik yang terjadi di UPK Kecamatan Cakung seperti saling bersaing untuk merebutkan sebuah jabatan contohnya saling menginginkan untuk menjadi kepala regu. Masalah-masalah tersebut membuat petugas UPK Badan Air menjadi iri hati dan kepuasan kerja yang sudah mereka miliki menjadi menurun. Serta dapat menimbulkan hilangnya komitmen dari para petugas untuk membuat Jakarta lebih baik dari segi kebersihan dan kerapihan.

Setiap perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut Siagian (2011 : 89), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan motivasi yang terjadi di UPK Badan Air Kecamatan Cakung yaitu system kontrak yang hanya 12 bulan dan tidak adanya jenjang karir yang di dapat oleh petugas. Masalah tersebut dapat mengakibatkan motivasi para petugas menurun karena tidak adanya kepastian yang didapat atas peraturan kotrak 12 bulan tersebut dan membuat resah petugas atas nasib mereka kedepannya.

Menurut Hasibuan (2013), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pemimpin merupakan sosok yang memiliki suatu program yang menggunakan cara atau gaya tertentu untuk mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi anggota dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang terjadi di UPK Kecamatan Cakung yaitu pemimpin kurang mereview dan evaluasi karyawannya contoh jika ada salah satu karyawan yang melakukan kesalahan pemimpin enggan untuk menegur karena mengharapkan karyawan tersebut akan menyadari kesalahan itu dengan sendirinya. Karena yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin itu jika ada karyawan yang melakukan kesalahan ia harus menegurnya agar karyawan tersebut bisa mengevaluasi dimana letak kesalahan mereka.

Dengan jumlah petugas kebersihan yang banyak yaitu sebesar 210, tidak semua petugas bekerja dengan professional. Maka diadakan system kontrak 12 bulan yang ditujukan mengevaluasi kinerja petugas. Dengan system itu petugas yang kinerjanya dianggap buruk tidak diperpanjang kontrak. Ini akan menjadi keresahan bagi oara petugas serta akan menurunkan kepuasa kerja yang sudah dimiliki sebelumnya. Karena dengan adanya petugas yang diberhentikan tersebut menjadi ketakutan tersendiri terhadap komitmen bagi para petugas.

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

UPK Badan Air yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta untuk menempuh tujuan terciptanya Jakarta yang lebih baik lagi terutama dari segi kebersihan kali maupun bantaran kali. Didalam melaksanakan tugasnya, para petugas juga memiliki masalah pada pekerjaannya. Adanya gangguan-gangguan pada petugas ini dapat menimbulkan masalah, seperti tidak adanya semangat kerja pada petugas yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. Tuntutan profesionalitas dan beban pekerjaan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh petugas. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang timbul dari masalah ini dapat merugikan diri petugas itu sendiri, dinas yang terkait dan warga sekitar.

Dengan keseharian yang sulit beban kerja itu akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja dan yang dikhawatirkan kinerja para petugas juga menurun dan tidak maksimal yang akan berdampak kebersihan dan kerapihan Jakarta yang saat ini sedang dilakukan terganggu atau bahkan terhenti.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dari Abraham D. Bujung, S.L.H.V. Joyce Lopian, Greis M. Sendow yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi kasus : Tenaga harian lepas pada dinas lingkungan hidup kota Manado bagian pertamanan dan pemakaman” yang dilakukan pada tahun 2017. Dengan nomor ISSN : 2303-1174 Vol. 5 No. 3 September 2017 Hal. 3220-3229.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor penentu kepuasan kerja Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu sendiri secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman. Sampel penelitian ditentukan dengan metode studi sensus atau populasi dijadikan sampel sebanyak 65 THL dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa: Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu Sendiri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Pemimpin/Pengawas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Rekan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Pekerjaan itu Sendiri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pihak instansi dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado untuk dapat mengupayakan peningkatan kepuasan kerja para tenaga harian lepas (buruh) dengan menunjang faktor-faktor seperti upah yang sesuai dan adil sesuai kontribusi yang di berikan masing-masing tenaga harian lepas, meningkatkan peran pemimpin yang berorientasi pada tenaga harian lepas dan melihat hubungan diantara para tenaga harian lepas.

Penelitian kedua dari Muhammad Agung, Djunaidi, Puji Astuti yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai unit pelaksanaan teknis dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten nganjuk” yang dilakukan pada tahun 2019. Dengan nomor E-ISSN : 2621-2374 JIMEK – Volume 2 nomor 1 Juli 2019.

Tujuan dalam penelitian ini, populasi adalah pegawai tenaga kontrak yang berjumlah 100 maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sampel yang digunakan sebesar 80 responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,135 + 0,259 X_1 + 0,408 X_2 + 0,212 X_3$. Berdasarkan hasil data statistik, indikator-indikator penelitian ini bersifat valid dan variabelnya reliabel. Pada uji normalitas dan multikolinieritas data penelitian ini terdistribusi normal dan tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung masing-masing sebesar 2,752 untuk kompensasi, 2,860 untuk motivasi dan 2,253 untuk lingkungan kerja dengan nilai t tabel sebesar 1,668 (t hitung > t tabel) yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh masing-masing terhadap variabel kinerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,080 dengan taraf signifikan sebesar 5% dan diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang arti ketiga variabel tersebut berpengaruh bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian ketiga dari Afrinaldy Rustam yang berjudul “Pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja petugas kebersihan” yang dilakukan pada tahun 2016. Dengan nomor E-ISSN 2407-1684 Vol. 13, no. 2, Desember 2016.

Metode penelitian yang digunakan adalah regresi analisis berganda dimana koefisien variabel regresi memotivasi (X_1) = 0,137 variabel kepemimpinan (X_3) = 0,364 merupakan nilai yang konstan yang menunjukkan tanda positif dengan adanya variabel motivasi, disiplin dan kepemimpinan maka kapasitas tenaga kerja akan naik sebesar 0,776 kali.

Penelitian keempat dari Andre Sompie, Rita N. Taroreh, dan Genita G. Lumintang yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado” yang dilakukan pada tahun 2019. Dengan nomor ISSN : 2303-1174 Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal. 851-860.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 41 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F , dan uji t .

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu pengalaman kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 96,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan mendorong aspek-aspek kompensasi dan motivasi.

Penelitian kelima dari Ni Putu Intan Ratnasari, dan A.A Sagung Kartika Dewi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja fisik, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan” yang dilakukan pada tahun 2014. Dengan nomor ISSN: 2303-8912 Vol. 3 No. 7 Juli 2014.

Tujuan dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan dapat merasakan perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabanan. Dengan jumlah responden sebanyak 46 orang, lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah terkait motivasi, kondisi kerja dan kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Data dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda yang sebelumnya telah lolos uji asumsi klasik.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja. Selain itu motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabanan. Dilihat dari hasil analisis, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

Penelitian keenam dari Adi Indrayanto, Sigit W.D Nugroho, dan Titi Nurfitri yang berjudul “Influence of work motivation and work environment on competitive advantage : Study of Indonesia and China tourism works” yang dilakukan pada tahun 2018, JAM Vol : 16 nomor 1 Maret 2018.

Tujuan penelitian ini adalah studi tentang hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja pada keunggulan kompetitif yang dikembangkan oleh kreatifitas dan inovasi. Total responden dalam penelitian ini adalah 368 responden yang terdiri dari 181 dari Indonesia dan 187 dari Cina. Dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).

Hasil dari model luar, model dalam, dan pengujian hipotesis dengan uji-t adalah sebagai berikut : motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kreatifitas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kreatifitas. Kreatifitas memiliki pengaruh positif terhadap inovasi. Implikasi dari kesimpulan dibawah ini, menunjukkan bahwa pekerja pariwisata harus meningkatkan motivasi kerja karena dapat memberikan umpan balik positif kepada organisasi. Meningkatkan motivasi kerja juga dapat meningkatkan kreatifitas pada individu dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memenangkan pesaing.

Penelitian ketujuh dari Murgianto, Siti Sulasmi, dan Suhermin yang berjudul “The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performavnce of employees at integrated service office of east java” yang dilakukan pada tahun 2016. Dengan nomor ISSN : 2320-5407 Ijar (2016), Volime 3, Issue 378-396.

Metode yang digunakan adalah survei dengan populasi pegawai di 7 kabupaten Provinsi Jawa Timur, Indonesia berjumlah 250 responden. Sampel diambil dari 154 responden secara acak. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Amos versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah diimplementasikan layanan satu pintu terintegrasi telah meningkatkan kinerja karyawan karna dengan motivasi kerja sebagian memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, setelah itu kepuasan, komitmen dan kompetensi. Secara umum dapat disimpulkan bahwa komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur. Komitmen, kompetensi, dan kepuasan kerja masing-masing juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Terpadu di Jawa Timur. Sementara itu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Terpadu di Jawa Timur.

Penelitian kedelapan dari Thomi Setyo Prabowo, Noermijati, dan Dodi Wirawan Irawanto yang berjudul “ The influence transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction” yang dilakukan pada tahun 2018, JAM Vol 16 nomor 1 Maret 2018.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan studi eksplanatori. Data dianalisis dengan menggunakan PLS untuk uji signifikan dan uji Sobel untuk uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga sepenuhnya dimediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan sebagian dimediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Indikator yang menyebabkan pengaruh kepemimpinan transformasional yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah pertimbangan individual, yang tidak berjalan optimal di Hotel Kartika Graha.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014 : 226) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

2.2.1.2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2011:47), adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
 1. Suasana kekeluargaan
 2. Suasana nyaman
- b. Perlakuan
 1. Perlakuan yang baik antara sesama rekan kerja
 2. Perlakuan yang adil antar sesama rekan kerja dan atasan .
- c. Rasa aman
 1. Perlindungan dari ancaman pemberhentian
 2. Perlindungan dari ancaman kecelakaan kerja
- d. Hubungan yang harmonis
 1. Komunikasi sesama pegawai
 2. Komunikasi dengan atasan

2.2.2. Motivasi

2.2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2.2.2. Indikator Motivasi

Menurut wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

2.2.3. Kepemimpinan

2.2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya

2.2.3.2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Thoah (2010:52), indikator kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu :

1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
 - a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 - a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 - a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya
 - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

2.2.4. Kepuasan Kerja

2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mila Badriyah (2015 : 227) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

2.2.4.2. Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Marihot Tua Efendi (2010:291) yaitu:

- a. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- b. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
- c. Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan
- d. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

2.2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 99) Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan penelitian diatas maka penelitian mengambil hipotesis :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) petugas UPK Badan Air
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) petugas UPK Badan Air
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) petugas UPK Badan Air

III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan adalah strategi asosiatif, yaitu strategi penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang merupakan variabel terikat.

3.2. Populasi Dan Sempel

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2013:55) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya

Maka jumlah populasi dalam penelitian adalah seluruh petugas yang bekerja di UPK Badan Air Kecamatan Cakung yang berjumlah 210. dalam penelitian ini peneliti mempersempit populasi yaitu jumlah petugas sebanyak 210 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin, yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu populasi berukuran besar atau tidak diketahui ini rumusnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian dengan tingkat kesalahan 5%

Jumlah populasi yaitu sebanyak 210 karyawan, dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% (0.05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan sebesar 95% (0.95) sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{210}{1 + (210)(0,05)^2} = \frac{210}{1 + 0,525}$$

$$n = 138$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disebutkan bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 138 responden.

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

3.3. Operasionalisasi Variabel

Pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuisisioner kemudian dicatat/direkam, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Penelitian ini mengukur variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap penurunan atau peningkatan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat yaitu dengan skala likert. Data yang telah didapatkan diolah dengan skala likert.

Tabel 3.1.

Skala likert untuk jawaban kuisisioner

No.	Pertanyaan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Sedangkan variabel-variabel yang diukur dijelaskan dalam beberapa indikator, ini akan dijadikan untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan dalam sebuah komentar. Untuk bisa menetapkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti, maka diperlukan wawasan yang luas dan mendalam tentang variabel yang diteliti, dan teori-teori yang mendukung. Penggunaan teori untuk menyusun instrument harus secermat dan seteliti mungkin agar diperoleh indikator yang valid.

3.4. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dari hasil survei akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden dan ditabulasi. Pengolahan data dilakukan dengan perhitungan, menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) agar hasil perhitungan dapat cepat diperoleh.

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk tabel yang diharapkan akan mempermudah penelitian dalam menganalisis dan memahami data, sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

Analisis statistik data yang dilakukan dengan tujuan untuk menghitung data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yaitu dari hasil survei melalui kuisisioner, yang akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi, menyiapkan data setiap variabel yang diteliti dan setelah itu melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial.

3.4.1. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Semakin koefisien determinasi mendekati angka 0, maka semakin kecil pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya semakin koefisien determinasi mendekati 1, maka semakin besar pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terkait (dependent) secara parsial maupun berganda, akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

1. Pengaruh determinasi parsial X1 Terhadap Y (X2 dan X3 Konstan)

$$KD_{1.23} = r_{y1.23}^2 \times 100\%$$

2. Pengaruh determinasi parsial X2 Terhadap Y (X1 dan X3 Konstan)

$$KD_{2.13} = r_{y2.13}^2 \times 100\%$$

3. Pengaruh determinasi parsial X3 Terhadap Y (X1 dan X2 Konstan)

$$KD_{3.12} = r_{y3.12}^2 \times 100\%$$

3.4.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Pengujian Parsial

- a. Lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)
Ho : $\rho_{y1.23} = 0$ (tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja)
Ha : $\rho_{y1.23} \neq 0$ (terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja)
- b. Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)
Ho : $\rho_{y2.13} = 0$ (tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja)
Ha : $\rho_{y2.13} \neq 0$ (terdapat pengaruh motivasi terhadapkepuasan kerja)
- c. Kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)
Ho : $\rho_{y3.12} = 0$ (tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja)
Ha : $\rho_{y3.12} \neq 0$ (terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja)

Untuk membuat kesimpulan, nilai *signifikan* dibandingkan dengan taraf nyata α (5% = 0,05) dengan kriteria :

Ho ditolak, jika *signifikan* < α , dan Ha diterima

Ho diterima, jika *signifikan* $\geq \alpha$, dan Ha ditolak

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Oprasionalisasi Variabel

4.1.1. Uji Validitas

Menuarut Sugiyono (2014) digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen penelitian. Kuesioner atau instrumen penelitian dikatakan valid untuk penelitian ini jika memiliki nilai validitas sebesar 0,30 (rkritis) atau lebih, sehingga faktor tersebut merupakan kontruksi yang baik, dan sebaliknya, jika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

Setiap pernyataan instrument perlu dilakukan uji validitas tiap butirnya, sehingga dapat mengetahui valid atau tidaknya setiap pernyataan pada penelitian ini. Pengujian menggunakan program SPSS versi 25.0.

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrument Lingkungan Kerja (X_1) terdiri dari 8 pernyataan, pada tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Validitas Intrumen Per Butir Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
X1.1	0.497	0.30	Valid
X1.2	0.711	0.30	Valid
X1.3	0.785	0.30	Valid
X1.4	0.802	0.30	Valid
X1.5	0.731	0.30	Valid
X1.6	0.604	0.30	Valid
X1.7	0.804	0.30	Valid
X1.8	0.798	0.30	Valid

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari data yang diperoleh dan ditunjukkan pada tabel 4.1. hasil variabel Lingkungan Kerja (X_1) seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ maka data tersebut dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrument Motivasi (X_2) terdiri dari 8 pernyataan, pada tabel 4.2. sebagai berikut:

Tabel 4.2

Validitas Instrumen Per Butir Variabel Motivasi (X_2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
X2.1	0.751	0.30	Valid
X2.2	0.798	0.30	Valid
X2.3	0.691	0.30	Valid
X2.4	0.663	0.30	Valid
X2.5	0.757	0.30	Valid
X2.6	0.547	0.30	Valid
X2.7	0.843	0.30	Valid
X2.8	0.904	0.30	Valid

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari data yang diperoleh dan ditunjukkan pada tabel 4.2. hasil variabel Motivasi (X_2) seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ maka data tersebut dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrument Kepemimpinan (X_3) terdiri dari 8 pernyataan, pada tabel 4.3. sebagai berikut:

Tabel 4.3
Validitas Instrumen Per Butir Variabel Kepemimpinan (X_3)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
X3.1	0.683	0.30	Valid
X3.2	0.769	0.30	Valid
X3.3	0.805	0.30	Valid
X3.4	0.860	0.30	Valid
X3.5	0.871	0.30	Valid
X3.6	0.822	0.30	Valid
X3.7	0.720	0.30	Valid
X3.8	0.862	0.30	Valid

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari data yang diperoleh dan ditunjukkan pada tabel 4.3. hasil variabel Kepemimpinan (X_3) seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ maka data tersebut dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrument Kepuasan Kerja (Y) terdiri dari 11 pernyataan, pada tabel 4.4. sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Instrumen Per Butir Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
Y1	0.588	0.30	Valid
Y2	0.658	0.30	Valid
Y3	0.711	0.30	Valid
Y4	0.699	0.30	Valid
Y5	0.644	0.30	Valid
Y6	0.808	0.30	Valid
Y7	0.652	0.30	Valid
Y8	0.849	0.30	Valid
Y9	0.748	0.30	Valid
Y10	0.848	0.30	Valid
Y11	0.752	0.30	Valid

Sumber : Data Diolah (2020)

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

Dari data yang diperoleh dan ditunjukkan pada tabel 4.4. hasil variabel Kepuasan Kerja (Y) seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ maka data tersebut dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validasi dilakukan penelitian akan melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode *cronchbach's alpha*, yaitu menjumlahkan kuadrat total nilai butir pernyataan untuk menghitung total varians yang selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus koefisien *cronchbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika nilai *cronchbach's alpha* > 0.70 .

1. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	8

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari tabel 4.5, menunjukkan bahwa rumus koefisien *cronchbach's alpha* menghasilkan uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.859 data ini dikatakan reliabel dengan bukti apabila $r_i > r_b$ (0.70).

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	8

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari data 4.6, menunjukkan bahwa rumus koefisien *cronchbach's alpha* menghasilkan uji reliabilitas Motivasi (X_2) sebesar 0.876 data ini dikatakan reliabel dengan bukti apabila $r_i > r_b$ (0.70).

3. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,916	8

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari data 4.7, menunjukkan bahwa rumus koefisien *cronchbach's alpha* menghasilkan uji reliabilitas Kepemimpinan (X_3) sebesar 0.916 data ini dikatakan reliabel dengan bukti apabila $r_i > r_b$ (0.70).

4. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	11

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari data 4.8, menunjukkan bahwa rumus koefisien *cronchbach's alpha* menghasilkan uji reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.894 data ini dikatakan reliabel dengan bukti apabila $r_i > r_b$ (0.70).

4.2 Analisis Statistik Data

4.2.1 Analisis Koefisien Determinasi

1. Koefisien determinasi parsial X_1 terhadap Y (X_2 dan X_3 konstan)

Tabel 4.9

Koefisien Determinasi Parsial X_1 (Lingkungan Kerja)

Correlations				
Control Variables			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi & Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Correlation	1,000	0,263
		Significance (2-tailed)		0,002
		Df	0	134
	Kepuasan Kerja	Correlation	0,263	1,000
		Significance (2-tailed)	0,002	
		Df	134	0

Sumber : Data Diolah (2020)

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25.0 diperoleh koefisien determinasi parsial antara X_1 dengan Y sebesar 0,263 dengan demikian nilai koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD_{1.23}^2 &= r_{y1.23}^2 \times 100\% \\ &= 0,263^2 \times 100\% \\ &= 6,91\% \end{aligned}$$

Hasil koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 6,91%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 6,91% dan sisanya sebesar 93,09% dipengaruhi oleh variabel lain

2. Koefisien determinasi parsial X_2 terhadap Y (X_1 dan X_3 konstan)

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi Parsial X_2 (Motivasi)

Correlations				
Control Variables			Motivasi	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja & Kepemimpinan	Motivasi	Correlation	1,000	0,340
		Significance (2-tailed)		0,000
		Df	0	134
	Kepuasan Kerja	Correlation	0,340	1,000
		Significance (2-tailed)	0,000	
		Df	134	0

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25.0 diperoleh koefisien determinasi parsial antara X_2 dengan Y sebesar 0,340 dengan demikian nilai koefisien determinasi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD_{1.23}^2 &= r_{y1.23}^2 \times 100\% \\ &= 0,340^2 \times 100\% \\ &= 11,56\% \end{aligned}$$

Hasil koefisien determinasi parsial Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 11,56%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 11,56% dan sisanya sebesar 88,44% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Koefisien determinasi parsial X_3 terhadap Y (X_1 dan X_2 konstan)

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Parsial X_3 (Kepemimpinan)

Correlations					
Control Variables			Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	
Lingkungan Kerja & Motivasi	Kepemimpinan	Correlation	1,000	0,412	
		Significance (2-tailed)		0,000	
		Df	0	134	
	Kepuasan Kerja	Correlation	0,412	1,000	
		Significance (2-tailed)	0,000		
		Df	134	0	

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25.0 diperoleh koefisien determinasi parsial antara X_3 dengan Y sebesar 0,412 dengan demikian nilai koefisien determinasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{1.23}^2 &= r_{y1.23}^2 \times 100\% \\
 &= 0,412^2 \times 100\% \\
 &= 16,97\%
 \end{aligned}$$

Hasil koefisien determinasi parsial Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 16,97%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 16,97% dan sisanya sebesar 83,03% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t), yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari X_1 , X_2 , X_3 , memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), jika dilakukan secara terpisah.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,773	1,591		-1,115	0,267
	Total_X1	0,322	0,102	0,214	3,153	0,002
	Total_X2	0,504	0,121	0,345	4,179	0,000
	Total_X3	0,552	0,106	0,395	5,229	0,000

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 25.0 (2020)

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

1. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan hasil perolehan pengolahan data dengan SPSS versi 25.0. Diperoleh nilai *signifikan* pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,002 yang berarti $0,002 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang *signifikan* Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja petugas UPK Badan Air Cakung.
2. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan hasil perolehan pengolahan data dengan SPSS versi 25.0. Diperoleh nilai *signifikan* pada variabel Motivasi sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang *signifikan* Motivasi terhadap Kepuasan Kerja petugas UPK Badan Air Cakung.
3. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Kepemimpinan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan hasil perolehan pengolahan data dengan SPSS versi 25.0. Diperoleh nilai *signifikan* pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang *signifikan* Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja petugas UPK Badan Air Cakung.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup sudah cukup maksimal untuk membangun Kepuasan Kerja petugas. UPK Badan Air Cakung memiliki Lingkungan kerja yang bersih dan rapih sehingga membuat para petugas bisa merasa nyaman jika berada di sekitar Lingkungan Kerja. Dengan begitu petugas harus bisa menjaga kebersihan Lingkungan yang telah diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi yang diberikan oleh pemimpin sudah cukup baik untuk membangun semangat kerja para petugas UPK Badan Air Cakung. Khusus nya ketika pemimpin memberi saran atau masukan jika terjadi kesalahan pada bawahannya yang membuat petugas bisa lebih mengerti dimana letak kesalahan mereka. Oleh karena itu UPK Badan Air Cakung harus terus menjaga Motivasi untuk membangun Kepuasan Kerja petugas nya.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin yang berada di UPK Badan Air cakung sudah cukup baik untuk membangun kepuasan kerja. Khusus nya ketika pemimpin menjaga komunikasi kepada bawahannya serta lebih sering memberikan inovasi. Hal tersebut dapat membangun kepuasan kerja petugas UPK Badan Air Cakung.

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja dengan pertanyaan “Saya mendapatkan perlindungan dari ancaman pemberhentian kerja secara tiba-tiba” yang memiliki nilai terendah. Dengan pihak dinas memberikan perlindungan pemberhentian kerja bisa membuat petugas berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya serta petugas tidak akan merasa resah jika sewaktu-waktu mendapatkan ancaman pemberhentian.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Motivasi dengan pertanyaan “Saya memiliki tanggung jawab atas resiko yang ada di perusahaan” yang memiliki nilai terendah. Sebaiknya pihak Dinas tidak membebarkannya kepada petugas kebersihan karena mereka sudah memiliki beban yang lebih berat di lapangan, dengan begitu petugas kebersihan akan terhindar dari beban kerja yang berlebihan.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepemimpinan dengan pertanyaan “Pemimpin mampu memberikan reward atas keberhasilan yang dicapai karyawan” yang memiliki nilai terendah. Sebaiknya Dinas Lingkungan Hidup mampu memberikan reward berupa pengangkatan karyawan untuk petugas yang memiliki semangat kerja yang tinggi serta memiliki usia kerja lebih dari 5 tahun.

4. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepuasan kerja dengan pertanyaan “Tingkat ketepatan dalam pengiriman gaji” yang memiliki nilai terendah. Sebaiknya pihak Dinas Lingkungan Hidup bisa lebih memperhatikan dalam ketepatan pengiriman gaji perbulannya, agar petugas bisa lebih memiliki semangat kerja yang lebih baik lagi dan petugas bisa lebih termotivasi dalam menimbulkan kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abraham D. Bujung. S.L.H.V. Joyce Lopian. Dan Greis M. Sendow. 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi kasus : Tenaga harian lepas pada dinas lingkungan hidup kota Manado bagian pertamanan dan pemakaman)*. Vol. 5 No. 3. 3220-3229.
- Adi Indrayanto. Sigit W.D Nugroho. Dan Titi Nurfitri. 2018. *Influence of work motivation and work environment on competitive advantage : Study of Indonesia and China tourism works*. Vol : 16 nomor 1.
- Afrinaldy Rustam. 2016. *Pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja petugas kebersihan*. Vol. 13, no. 2. 2407-1684
- Amin Wahyudi. Dan Hasni Dyah Kurniawati. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 9 No. 1-10
- Andre Sompie. Rita N. Taroreh. Dan Genita G. Lumintang. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado*. Vol. 7 No. 1. 2303-1174
- Feru Liawandy. Sri Indarti. Dan Marzolina. 2014. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru*. Vol. 1 No. 2.
- Muhammad Agung. Djunaidi. Dan Puji Astuti. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai unit pelaksanaan teknis dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Nganjuk*. Volume 2 nomor 1. 2621-2374
- Mulyanto. Dan Widayati, Dyah. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kebutuhan Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Manajemen*.
- Murgianto. Siti Sulasmi. Dan Suhermin. 2016. *The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performavnce of employees at integrated service office of east java*. Volume 3, Issue – 378-396. 2320-5407
- Nela Pima Rahmawanti. Bambang Swasto. Dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 8 No. 2
- Ni Putu Intan Ratnasari. Dan A.A Sagung Kartika Dewi. 2014. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja fisik, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan*. Vol. 3 No. 7. 2303-8912
- Purnomo, F.X. Setio Edy. Dan Wijayanti Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Rahmawanti, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. *Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brwijaya*.

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur)

Thomi Setyo Prabowo, Noermijati, Dan Dodi Wirawan Irawanto. 2018. *The influence transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction*. Vol 16 nomor 1.

Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasionaln, Dan M Mukery Warso. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)*. Volume 2 No.2

Buku :

Desi Kristanti, SE, M.M Dan Ria Lestari. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*

Drs. Ig. Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit Andi

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai, Z. Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rois Arifin, SE, M.M. Amirullah, SE, M.M. Khalikussabir, SE, M.M. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang. Penerbit oleh Empat Dua.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung . penerbit Mandar Maju

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Thoha. Miftah. 2020. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta Rajawali Pers.

