

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA
KEBUN RAYA BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:
Arris Sulaksono
021104230

BOGOR

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Mei 2009

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA
KEBUN RAYA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak)

Ketua Jurusan.

(H. Karma Syarif, MM., SE)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA
KEBUN RAYA BOGOR**

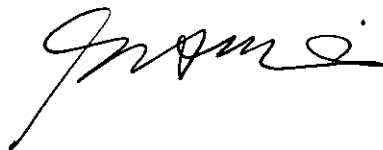
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu Tanggal: 17 / Januari / 2009

Arris Sulaksono
021104230

Menyetujui

Dosen Penguji,



(H. Karma Syarif, MM., SE)

Pembimbing



(Hj, Sri Sudarjati, MM., SE)

Co Pembimbing



(H. M Jamil, MM., SE)

ABSTRAK

ARRIS SULAKSONO. NPM 021104230. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor. Dibawah bimbingan: Ibu SRIE SUDARJATI dan Bapak M. JAMIL.

Dalam dunia kerja sekarang ini terdapat persaingan keberhasilan berbagai aktivitas di perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, aspek sumberdaya manusia saja, melainkan juga tergantung pada lingkungan kerja, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. lingkungan kerja merupakan hal yang cukup penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau instansi pemerintah hal yang cukup penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau instansi pemerintah apabila menginginkan setiap pegawainya dapat memberikan konstibusi positif dan kepuasan kerja yang cukup tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan atau instansi pemerintah.

Pada dasarnya lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan atau instansi pemerintah dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya, dan hal tersebut sangat mendukung guna tercapainya tujuan perusahaan atau instansi pemerintah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, dan mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, juga untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.

Tempat penelitian pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor yang beralamatkan di Jl. Ir. H Juanda. No 13 Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey dan teknik yang digunakan adalah statistik kualitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien rank spearman, analisis koefisien penentu dan pengujian hipotesis koefisien kolerasi.

Hasil analisis koefisien rank spearman di peroleh $r_s=0.9631$ berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis koefisien penentu diperoleh $K_p=92\%$ artinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja 92%, sedangkan 8% disebabkan oleh faktor lain. Dan hasil dari uji koefisien kolerasi dengan taraf nyata 95% atau $\alpha=0.05$ $db=n-2$ ($57-2$) menunjukkan $T_h (=25,24) > T_t (=1,6730)$ berarti H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan nyata dan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan dan hidayahnya, juga atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam kelulusan pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Banyak pihak yang telah memberikan bantuan maupun dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, kaka dan keluarga yang telah memberikan do'a, kasih sayang dan dukungan moril dan materil saehingga terselesaikan skripsi ini, semoga Allah melindungi kita.
2. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM.,SE., Ak selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE selaku ketu jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Lesti Hartat, SE., MBA selaku sekretaris Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Hj. Srie Sudarjati, MM., SE selaku dosen pembimbing.
6. Bapak H. M. Jamil, MM., SE selaku Co. Pembimbing
7. Para Dosen Universitas Pakuan Bogor.
8. Om dan buleku makasih yw, dah mao direpotin ma diminta bantuannya.
9. c;gNdud, makasih yw atas dukungannya selama ny.
10. Tile, Heri dan anak-anak roesax (p;gat, botak, v'lay) nuhunnya, telah memberikan dukungannya.

11. Seluruh teman-teman dikelas F yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, makasih yw, buat bantuan dan canda tawanya (gakan da manusia-manusia sperti lw pada lagi).
12. Semua pihak dan teman-teman seperjuangan di Manajemen Sumber Daya Manusia dan teman-teman di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Makasih buat dukungannya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, serta anugrah-Nya sebagai balasan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta waktu penulis yang miliki. Untuk itu penulis mohon ma'af atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini, serta sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembimbing dan pembaca.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi penulis maupun pihak lain yang membutuhkan.

Bogor, September 2009

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	3
1.3.1. Maksud Penelitian.....	3
1.3.2. Tujuan Penelitian.	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma.....	5
1.5.1. Kerangka Pemikiran	5
1.5.2. Paradigma Penelitian	8
1.6 Hipotesis Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pengertian Manajemen	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.3 Lingkungan Kerja	20
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	22
2.3.3. Karakteristik Lingkungan Kerja	22
2.4 Kepuasan Kerja.....	23
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	28
3.1 Objek Penelitian.....	28
3.2 Metode Penelitian	28
3.2.1. Desain Penelitian	28
3.2.2. Operasional Variabel	29
3.2.3. Metode Penarikan Sampel	30
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data.....	31
3.2.5. Metode Analisis	32

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Hasil Penelitian	35
4.1.1.	Sejarah Singkat Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.....	35
4.1.2.	Struktur Organisasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor	40
4.2	Identitas Responden.....	41
4.3	Pembahasan	42
4.3.1.	Kondisi Lingkungan Kerja pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.....	42
4.3.2.	Kondisi Kepuasan Kerja Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.....	50
4.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	58
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran	64

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Operasional Variabel	29
Tabel Interpretasi Nilai r	33
Tabel 2 : Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 3 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Fasilitas-Fasilitas Kerja Anda Kerja Yang Mendukung Untuk Bekerja Dapat Meningkatkan Anda Bekerja.	45
Tabel 4 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Lingkungan Kerja Yang Baik Memiliki Manfaat Untuk Pegawai.....	46
Tabel 5 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Hubungan Antar Staff Ditempat Anda Bekerja Harus Diperhatikan.....	46
Tabel 6 : Pendapat Responden Tentang, Atasan Dapat Diandalkan (diminta nasihat atau solusi) Jika Anda Menghadapi Tugas Berat.....	47
Tabel 7 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Anda Merasa Senang Jika Bekerjasama Dengan Pegawai Lain.....	47
Tabel 8 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Rekan-rekan Kerja Anda Dapat Diandalkan Jika Anda Mendapat Tugas Yang Berat.....	48
Tabel 9 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Rekan Kerja Anda Selalu Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Anda.....	48
Tabel 10 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Lingkungan Kerja Yang Kurang Baik Dapat Menurunkan Kepuasan Anda Dalam Bekerja...	49
Tabel 11 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Atasan Anda Dapat Menerima Keluh Kesah Yang Disampaikan Oleh Bawahannya.....	49
Tabel 12 : Pendapat Responden Tentang, Apakah Tempat Anda Bekerja Saat Ini Merupakan Tempat Kerja Yang Paling Baik Diantara Berbagai Kemungkinan.....	50
Tabel 13 : Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 14 : Pendapat Responden Tentang, Puaskah Anda Dengan Pemimpin Anda dalam Melaksanakan Tugasnya.....	53
Tabel 15 : Pendapat Responden Tentang, Pemberian Fasilitas-fasilitas Yang Mencukupi Para Pegawainya.....	53

Tabel 16: Pendapat Responden Tentang, Puaskah Anda Dengan Tempat Anda Bekerja Sekarang Ini.....	54
Tabel 17 : Pendapat Responden Tentang, Penghargaan-penghargaan Yang Diberikan Oleh Tempat Anda Bekerja.....	54
Tabel 18 : Pendapat Responden Tentang, Kemampuan Seorang Pegawai Menggunakan Logika Dalam Melakukan Pekerjaannya Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 19 : Pendapat Responden Tentang, Selalu Didorong Untuk Mencapai Kemajuan Ketika Menyelesaikan Pekerjaannya.....	55
Tabel 20 : Pendapat Responden Tentang, Kondisi Fisik Tempat Anda Bekerja.....	56
Tabel 21 : Pendapat Responden Tentang, Lingkungan Kerja Yang Baik Dapat Memuaskan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Yang Diberikan.....	56
Tabel 22 : Pendapat Responden Tentang, Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tempat Anda Bekerja Untuk Memuaskan Pegawainya Membuat Anda Betah Atau Kerasan.....	57
Tabel 23 : Pendapat Responden Tentang, Jika Tempat Anda Bekerja Memberikan Tingkat Keamanan Pada Pegawainya Dalam Melaksanakan Tugasnya.....	57
Tabel 24 : Perhitungan Analisis Rank Spearman.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Paradigma Penelitian	8
Gambar 2	: Kurva Uji Hipotesis.....	34
Gambar 3	: Struktur Organisasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.....	40
Gambar 4	: Komposisi Responden Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor Berdasarkan Usia.....	41
Gambar 5	: Komposisi Responden Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Gambar 6	: Komposisi Responden Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset.

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau instansi pemerintahan merupakan suatu sistem organisasi yang berinteraksi berbagai manusia dengan latar belakang yang berbeda dan bekerja untuk memenuhi paling tidak dua tujuan. Pertama, pemenuhan kebutuhan hidup pribadi (dan keluarga) yang berupa penghasilan. Dan kedua, yaitu pemenuhan kehidupan yang menjadi tujuan pihak perusahaan yaitu keuntungan. Kedua tujuan tersebut sedapat mungkin memperoleh penekanan yang seimbang dan berlaku bagi setiap dunia usaha baik bentuk perusahaan, instansi pemerintah, perorangan maupun perseroan terbatas atau perusahaan jenis lainnya.

Kebershasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh berbagai factor, salah satu diantaranya adalah sumberdaya manusia yang ulat dan berkualitas memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan karena teknologi dan alat-alat produksi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

Tetapi apabila sumber daya manusia yang ulat dan berkualitas tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang mendukung, maka akan adanya permasalahan yang cukup mempengaruhi dalam produktivitas kerja para karyawan atau pegawainya. Karena permasalahan yang ada pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, yaitu kurangnya fasilitas-

fasilitas yang mendukung, diantaranya ruang kerja yang kurang baik, pemberian warna ruangan, ventilasi udara.

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan maka harus ada keterpaduan antara pemenuhan kebutuhan karyawan serta prestasi kerja yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja yang tinggi.

Beberapa kondisi dalam lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan atau pegawai. Kondisi-kondisi tersebut akan sangat banyak membantu pimpinan perusahaan atau instansi pemerintah dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan untuk mempertinggi kepuasan para karyawan atau pegawainya.

Penelitian tentang lingkungan dan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting artinya, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan perusahaan maupun instansi pemerintah, individu, maupun masyarakat. Bagi perusahaan maupun instansi pemerintah hal tersebut dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produktivitas kerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan atau pegawainya. Sedangkan bagi individu (pekerja), memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil maksimum dari efisiensi perusahaan atau instansi pemerintah serta meningkatnya peranan tenaga kerja sebagai anggota masyarakat.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas dan didorong untuk mendalami mata kuliah sumberdaya manusia, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA KEBUN RAYA BOGOR” .

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulisan membuat perumusan masalah tentang kurangnya fasilitas yang memadai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Kebun Raya Bogor
2. Bagaimana kepuasan kerja pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Kebun Raya Bogor?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dapat berperan terhadap kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Kebun Raya Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis dapat membandingkan antara teori yang didapat dan dipelajari dimasa kuliah dengan penerapannya yang dilaksanakan diperusahaan atau instansi pemerintah. Selain itu untuk menambah wawasan dan

pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai pada perusahaan atau instansi pemerintah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang berarti bagi perusahaan atau instansi pemerintah, namun tidak menutup kemungkinan juga dapat dijadikan pedoman dalam membuat kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan Teoritis

(a). Bagi penulis dapat menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman, serta menjadi sarana dalam pengembangan ilmu yang

diperoleh selama perkuliahan dengan mengaplikasikan pada personal nyata tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

- (b). Bagi pembaca, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumber informasi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan skripsi ini.

1.5 Kerangka Pemikiran Dan Paradigma Penelitian

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Karyawan atau pegawai merupakan asset perusahaan atau instansi pemerintah yang paling berharga, yang dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapatkan perhatian termasuk dalam hal kepuasan mereka dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi kepada prestasi kerja yang optimal bagi perusahaan atau instansi pemerintah.

Adanya kendala-kendala dan kekurangan-kekurangan yang dihadapi perusahaan atau instansi pemerintah didalam melaksanakan tugasnya, mendorong perusahaan atau instansi pemerintah untuk mencari pemecahannya dan salah satu upaya untuk mengatasi keadaan tersebut diatas yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dengan tujuan untuk memberikan kepuasan karyawan atau pegawainya dalam bekerja. Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dengan tujuan untuk memberikan kepuasan karyawan atau pegawai dalam bekerja. Selain itu juga dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membantu sikap dan

perilaku kearah yang positif, yaitu dapat meningkatkan kerjasama, motivasi, dan moral.

Berikut ini adalah definisi dari para ahli mengenai lingkungan kerja:

Lingkungan kerja adalah mencakup aspek teknologi industri atau aspek teknostruktural dan aspek non teknis atau sosio professional. Jadi lingkungan kerja terdiri dari seluruh bagian fisik pabrik atau tempat kerja dan seluruh bagian non fisik.(Benet Silalahi, 2001, 139)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.(Sedarmayati, 2001, 1)

Ada beberapa faktor yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1996, 110) yaitu :

1. Kebersihan

Dimana unsur kebersihan memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kebersihan didalam mperusahaan maka semakin tinggi pula system kerja karyawan dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pengembangan bisnisnya.

2. Pertukaran Udara

Dimana pertukaran udara sangat penting didalam aktivitas produksi karyawan didalam suatu ruangan kerja, karena jika didalam ruangan yang tidak ada sirkulasi udara maka karyawan yang sedang melakukan aktivitas produksi pun akan

mengalami kepengapan dan akan mengakibatkan terjadinya sesak nafas.

3. Musik

Musik dapat membantu karyawan dalam menghilangkan kejenuhan.

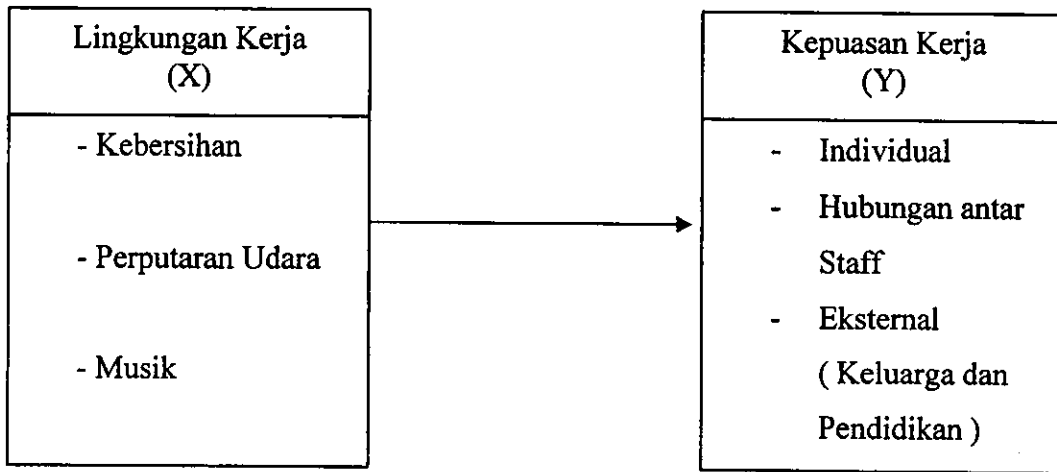
Berkut ini adalah definisi kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang seseorang. (Siagian, 2004, 295). Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja staff, menurut Burt, meliputi:

- (1) Faktor Individual (umur, jenis kelamin dan sikap pribadi terhadap pekerjaan)
- (2) Faktor Hubungan Antar staff, yang di dalamnya termasuk: hubungan antara manajer dan staff, hubungan sosial diantara sesama, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja.
- (3) Faktor Eksternal, meliputi: keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan. Keberadaan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan motivasi bagi staff untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja.

1.5.2 Paradigma Penelitian

PARADIGMA



Gambar 1. Paradigma Penelitian

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja pada Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor belum berjalan baik.
2. Kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor kurang baik.
3. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Ilmu manajemen itu mempunyai ruang lingkup yang cukup jelas, bahwa didalam organisasi yang besar dan telah berkembang maka seorang administrator dalam menjalankan tugasnya harus dibantu dengan orang lain supaya seluruh kegiatan organisasi berjalan dengan lancar dan serentak.

Sebuah organisasi baik itu organisasi yang baru ataupun yang lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik dan tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itulah diperlukan manajemen yang baik.

Karena manajemen sangat diperlukan oleh semua perusahaan atau instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatan usahanya agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu setiap perusahaan atau instansi pemerintah harus memiliki manajemen yang baik, berkualitas karena manajemen harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (penyusunan personalia atau kepegawaian), *leading* (pengarahan), dan *controlling* (pengawasan).

Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya :

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya

mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa Italia, yang berasal dari kata *mamus*, yang artinya tangan (Sadili Samsudin, 2005 : 15)

Management is a set of activities (Including planning and decision making, organizing, leading and controlling) directed at an organizations resources (human, financial, physical and information), with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner. (Griffin, 1996, 5)

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2001, 9)

Management is a form of work that involves coordinating an organization's resources-land labour, and capital-to accomplish organizational objectives.(Byars, 1997, 4)

Manajemen adalah alat untuk memperoleh hasil melalui orang lain. Dan karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabangnya, maka ia pun mempunyai sasaran yang sama dengan manajemen, dengan tepeliharanya *human relationships* yang antar individu dan bahwa setiap individu berusaha memberikan kontribusinya yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.(Mannullang, 2004, 196)

Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the effort of organization members and of using all other organization resources to achieve stated organizational goals. (Stoner, 1992, 10)

Management is the processing coordinating work activities so that they are completed effectively with and through other people. (Robbins & Coulter, 1996, 10)

Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.(Richard L. Daft,2002, 8)

Dari pengertian-pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dikatakan sebagai fungsi yang meliputi usaha proses perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan secara efektif dan efisien.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka sumber daya manusia semakin dibutuhkan keberadaannya dalam organisasi, karena itu perkembangan pemahaman tentang sumber daya manusia ini harus semakin diperhatikan, sehingga mendorong tumbuh berkembangnya ilmu pengetahuan tentang teknik pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dikenal sebagai sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama dengan unsur lainnya seperti teknologi lalu di ubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintah. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar

diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang memuaskan dan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusianya sehingga tujuan organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintah dapat tercapai.

Adapun pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia adalah tugas sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.(Husein Umar, 2005, 3)

Human resource management can be defined as the management of activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization.(Harvey & Bowin, 1996, 6)

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.(Hani Handoko, 2002, 208)

Human resource management is the development and utilization of personal for the effective achievement of individual, organizational, community, national and international goals and objective. (Moses N. Kinggudu, 1997, 4)

“Personel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human reseorces to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Edwin B. Filppo, 2000, 11)

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan fungsi sebagai modal non materil didalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.(Hadari, Nawawi, 1998, 409)

“ Human resource management is the policie and practices one needs to carry out the people or human resuource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising “(Dessler, 2002, 3)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.(A. F. Stoner, www.organisasi.org)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.(Hasibuan, 2003, 142)

Kesimpulan dari beberapa kutipan di atas pada hakekatnya memiliki persamaan atau persepsi yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan sekali dengan seleksi, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan. Atau dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang dilaksanakan dalam upaya mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi pemerintah.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintah sangat berperan penting untuk mengelola dan mengembangkan pada suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan (2001, 21) fungsi manajemen terdiri dari sebelas bagian yaitu:

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian (*organization*)

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);

3. Pengarahan (*directing*)

Adalah kegiatan pengarahan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat;

4. Pengendalian (*controlling*)

Adalah kegiatan pengarahan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;

5. Kompensasi (*compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

6. Pengintegrasian (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan perusahaan;

7. Pemeliharaan (*maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi-kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension;

8. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang ter penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social;

9. Pemberhentian (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya ini diatur oleh undang-undang No. 12 1964.

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2004, 2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja, berupa perencanaan analisa jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja dan orientasi kerja;
2. Pengembangan tenaga kerja, berupa pendidikan, pelatihan, pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja;
3. Pemberian balas jasa, berupa balas jasa langsung (gaji/upah, insentif) dan tidak langsung (keuntungan/benefit. Pelayanan atau kesejahteraan/services);
4. Integrasi, berupa kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja;
5. Pemeliharaan tenaga kerja, berupa komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja dan konseling kerja;
6. Pemisahan tenaga kerja, berupa pemberhentian karyawan.

Menurut Flippo (1997, 5) yang dialih bahasakan oleh Moh. Mas'ud menyatakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari dua bagian, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen terdiri dari:

1. Fungsi perencanaan (*planning*)

Manajemen mengadakan dan melaksanakan tugas-tugasnya mengenai perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan

dan pemeliharaan tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun perusahaan;

2. Fungsi pengorganisasian (*orgazing*)

Manajemen menyusun suatu organisasi dengan merancang suatu struktur hubungan antara pekerja dengan wewenang dan tugas-tugas tenaga kerja;

3. Fungsi pengarahan (*actuating*)

Manajemen memberikan dorongan atau perintah kepada tenaga kerja untuk menciptakan kemauan kerja agar pelaksanaan efektif dan efisien;

4. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Manajemen melakukan pengukuran terhadap kegiatan yang telah diterapkan agar sesuai dengan yang direncanakan.

Sedangkan fungsi operasionalnya adalah:

1. Pengadaan

Adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikan, seleksi dan penempatannya.

2. Pengembangan

Dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan, yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik;

3. Kompensasi

Dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan, sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi;

4. Integrasi

Adalah kegiatan untuk menyelenggarakan karyawan dengan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi;

5. Pemeliharaan

Fungsi ini mengharuskan dilaksanakan keempat fungsi lainnya secara terus menerus, mempertahankan dan meningkatkan kondisi;

6. Pemberhentian

Fungsi terakhir ini adalah untuk memutuskan hubungan kerjasama dengan orang-orang dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat.

2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memperbaiki konstibusi produktif orang-orang, tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. Dalam menjalankan tugasnya manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan tidak hanya mencerminkan kehrndak manajemen, tetapi juga harus

menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi-fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang berpengaruh dalam menjalankan kegiatan dan tugasnya.

Sondang siagian (2005, 26) menyatakan dalam bukunya bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi masing-masing, yaitu:

- a. Tujuan Masyarakat merupakan tujuan secara keseluruhan.
- b. Tujuan Organisasi merupakan tujuan untuk kepentingan organisasi
- c. Tujuan Fungsional merupakan tujuan dalam arti tujuan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi
- d. Tujuan Pribadi merupakan tujuan untuk kepentingan para anggota-anggota organisasi.

Menurut, Sadili Samsudin (2006, 30) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negative. Dalam tujuan ini perusahaan atau organisasi harus berupaya mementingkan kepentingan masyarakat agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

2. Tujuan Organisasi

Merupakan suatu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan kontribusi perusahaan atau departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam kebutuhan organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Lingkungan kerja adalah mencakup aspek teknologi industri atau aspek teknostruktural dan aspek non teknis atau sosio professional. Jadi lingkungan kerja terdiri dari seluruh bagian fisik pabrik atau tempat kerja dan seluruh bagian non fisik.(Benet Silalahi, 2001, 139)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.(Sedarmayati, 2001, 1)

Dialih bahasakan oleh A Hasyim Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen yang berada disekitar para pekerja yang sangat berpengaruh untuk menyelesaikan tugas didalam suatu perusahaan. (Fremon E dan James, 2002, 192)

Dialih bahasakan oleh M Sabarudin Napitupulu Lingkungan kerja adalah Kecendrungan-kecendrungan yang berada didalam perusahaan dan secara langsung mempengaruhi bagai,ana perusahaan menjalankan usahanya.(Chuck William, 2004, 57)

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaanny, serta adanya keinginan untuk tujuan dari sebuah kelompok.

2.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dimasukan kedalam lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1996, 110) yaitu :

1. Kebersihan

Dimana unsur kebersihan memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kebersihan didalam mperusahaan maka semakin tinggi pula system kerja karyawan dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pengembangan bisnisnya.

2. Pertukaran Udara

Dimana pertukaran udara sangat penting didalam aktivitas produksi karyawan didalam suatu ruangan kerja, karena jika didalam ruangan yang tidak ada sirkulasi udara maka karyawan yang sedang melakukan aktivitas produksi pun akan mengalami kepengapan dan akan mengakibatkan terjadinya sesak nafas.

3. Musik

Musik dapat membantu karyawan dalam menghilangkan kejenuhan dalam bekerja.

2.3.3. Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut Siegall (2003, 293) Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- 1. Suhu (pertukaran udara ditempat kerja)**
- 2. Kebisingam di tempat kerja dan,**

3. Arsitektur penampilan tempat kerja

Lingkungan dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu komponen fisik dan komponen psikososial.

1. Komponen fisik dari suatu lingkungan operasional

Komponen fisik dari suatu lingkungan operasional dapat dianggap berasal dari berbagai macam kondisi atau keadaan.

Seperti suhu, kebisingan, penampilan tempat kerja,

2. Komponen psikososial dari suatu lingkungan operasional

Yaitu suatu komponen yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sub komponen yang berhubungan dengan pekerjaan adalah:

- a. Resiko keamanan
- b. Hubungan dengan konsumen, manajemen dan rekan-rekan sekerja.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Asas kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan, asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan yang baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu kepuasankerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Berikut adalah pengertian kepuasan kerja dari Sondang P. Siagian (2005, 295), kepuasan kerja perlu didahulukan oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya karena ” kepuasan ” mempunyai konotasi yang beranekaragam.

Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang-baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif-tentang pekerjaan-nya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.(T. Hani Handoko, 2001, 139)

Pada pikiran yang mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Keditak puasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.(Rober l. Mathis, Jhon H Jakson, 2001, 198)

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dengan dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu bentuk harapan kerja , kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disebabkan.(Husein Umar, 2008, 37)

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, Luthan (1995) menganjurkan untuk mengacu pada JDI (*Job Descriptive Index*).

Menurut index ini, kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu:

- Pembayaran, seperti gaji dan upah.
- Pekerjaan itu sendiri
- Promosi jabatan
- Kepenyeliaan (supervisi), dan
- Hubungan dengan rekan sekerjanya.

Newstrom : mengemukakan bahwa *"job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work"*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. (www.organisasi.org)

Wexley dan Yukl : mengartikan kepuasan kerja sebagai *"the way an employee feels about his or her job"*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (<http://intanghina.wordpress.com>)

Stepen Robins: Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah

melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Rbin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan, yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai. (www.organisasi.org)

Kepuasan kerja menurut H. Abdurahman Fathoni, (2006, 175), memiliki beberapa cerminan sebagai berikut;

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keterampilan, dan kesungguhan.

c. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tepat dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Jika karyawan merasa puas terhadap perlakuan yang diterima ditempat kerja, maka mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja.

2.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja staff merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja staff. Keberhasilan seorang staff dalam bekerja, akan secara langsung mempengaruhi prestasi kerjanya di kemudian hari.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja staff, menurut Burt, meliputi:

- (1) Faktor Individual (umur, jenis kelamin dan sikap pribadi terhadap pekerjaan)
- (2) Faktor Hubungan Antar staff, yang di dalamnya termasuk: hubungan antara manajer dan staff, hubungan sosial diantara sesama, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja.
- (3) Faktor Eksternal, meliputi: keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan. Keberadaan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan motivasi bagi staff untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu staff memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis meliputi lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Adapun yang menjadi variable independent / bebas (X) sebagai variable yang mempengaruhi lingkungan, dan variable (Y) sebagai yang dipengaruhi yaitu kepuasan kerja. Untuk memperoleh data dan informasi yang memadai, penulis melakukan penelitian pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor yang beralamatkan di Jl. Ir. H. Juanda No. 13 Bogor.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan atau desain penelitian yang meliputi:

1. Jenis, Metode dan teknik

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey dimana jenis penelitian ini digunakan untuk memperoleh data-data yang relevan dengan permasalahan yang diamati dengan Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

- b. Teknik penelitian yang dilakukan penulis adalah statistik kualitatif, yaitu teknik penelitian yang menerangkan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah individual, yakni sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu.

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membuat konsep operasional variable.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kebersihan - Pertukaran Udara - Musik 	<ul style="list-style-type: none"> - Ordinal - Ordinal - Ordinal
Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Individual - Hubungan antar Staff - Eksternal (Keluarga dan Pendidikan) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ordinal -Ordinal - Ordinal

3.2.3. Metode Penarikan Sample

Didalam pengambilan sample, penulis menggunakan metode slovin dimana dalam metode ini informasi yang diperlukan adalah jumlah populasi (N) dan tingkat kesalahan (e = error) dalam penentuan sample.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

N: Jumlah Populasi

n: Jumlah Sample

e: Tingkat Kesalahan yang ditolelir

(J. Supranto, 2001, 153)

Diketahui : N (jumlah karyawan) = 154

e (error) = 10% (0.10)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{154}{1 + 154(0.10)^2}$$

$$n = \frac{134}{2,34}$$

$$= 57,26 \rightarrow 57 \text{ Orang}$$

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan untuk melengkapi penyusunan skripsi ini meliputi beberapa jenis prosedur pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan ini merupakan cara pengumpulan data dilakukan secara langsung pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor. untuk memperoleh data lingkungan kerja yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara:

a. Wawancara

Penulis mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak yang terkait, yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti

b. Observasi

Penulis mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mengetahui dan mendapatkan data yang diperlukan.

c. Daftar pertanyaan (kuesioner)

Adalah teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dengan membagikan kuesioner mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Penulis mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau kuesioner berupa pertanyaan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Daftar

pertanyaan atau kuesioner yang penulis kemukakan menggunakan skala likert (Riduwan, 2003, 13) dan memiliki interval sebagai berikut:

> Sangat Setuju (SS) = 5

> Setuju (S) = 4

> Kurang Setuju (KS) = 3

> Tidak Setuju (TS) = 2

> Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil bahan kajian dari buku-buku, teori-teori, literature dan bahan bacaan lain yang berkaitan dan berhubungan dengan pokok pembahasan skripsi ini.

3.2.5. Metode Analisis

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari sumber, maka penulis menggunakan analisis statistic sebagai berikut:

1. Analisa korelasi *rank spearman* dengan persamaan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

rs: Koefisien korelasi *rank spearman*

n: Jumlah sample

di: Selisih dari setiap rank

(J. Supranto, 2001, 153)

Berdasarkan perkalian dan kuadrat untuk variable X dan Y maka koefisien kolerasi rs dapat dihitung ataupun hasil rs tersebut dapat bervariasi antara lain.

Tabel Interpretasi nilai r

Besar nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah (tidak berkolerasi)

(S. Arikunto, 2006, 276)

2. Analisis Koefisien Penentu

Untuk menentukan seberapa besar kontribusi lingkungan kerja (X) dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y) digunakan rumus:

$$k_p = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana : K_p = Koefisien Penentu

r = Koefisien Kolerasi

(J. Supranto, 2001, 153)

3. Pengujian Hipotesis

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan nyata atau tidak antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja penulis melakukan uji hipotesis koefisien kolerasi *rang spearman* dengan perumusan hipotesis statistic sebagai berikut:

$H_0: r_s = 0$ Lingkungan Kerja tidak mempunyai hubungan nyata terhadap Kepuasan Kerja.

$H_a: r_s > 0$ Lingkungan Kerja mempunyai hubungan nyata terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk menentukan nilai t table digunakan taraf nyata 95% atau $\alpha = 0,05$ dan db = n-2

b. Untuk menguji koefisien kolerasi *rang spearman* dipakai rumus sebagai berikut:

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

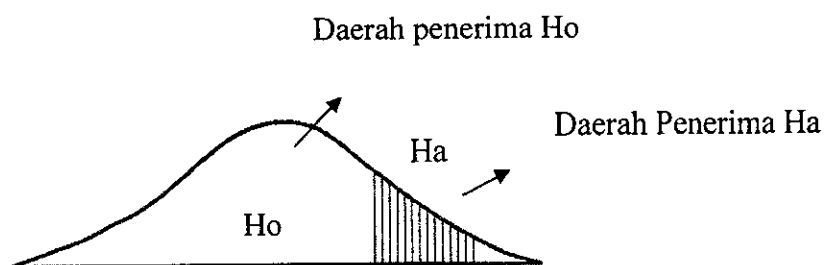
(Sudjana, 1996, 224)

Adapun perumusan hipotesis statistic adalah sebagai berikut:

$H_0: r_s = 0$ Lingkungan Kerja tidak mempunyai hubungan nyata terhadap Kepuasan Kerja.

$H_a: r_s > 0$ Lingkungan Kerja mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Kurva uji hipotesis



(J. Suprpto, 2001, 347)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.

Kebun raya bogor pada mulanya merupakan bagian dari 'samidan' (hutan buatan atau taman buatan) yang paling tidak telah ada pada pemerintahan Sri Baduga Maharaja (Prabu Siliwangi, 1474-1513)dari Kerajaan Sunda, sebagaimana tertulis dalam prasasti Batutulis. Hutan buatan itu ditujukan untuk keperluan menjaga kelestarian lingkungan sebagai tempat memelihara benih-benih kayu yang langka. Di samping samidan itu dibuat pula samidan yang serupa di perbatasan Cianjur dengan Bogor (Hutan Ciung Wanara). Hutan ini kemudian dibiarkan setelah Kerajaan Sunda takluk dari Kesultanan Banten. Hingga Gubernur Jendral van der Capellen membangun rumah peristirahatan di salah satu sudutnya pada pertengahan abad ke-18.

Pada awal 1800-an Gubernur Jendral Thomas Stamford Raffles, yang mendiami Istana Bogor dan memiliki minat besar dalam botani, terakhir mengembangkan halaman Istana Bogor menjadi sebuah kebun yang cantik. Dengan bantuan para ahli botani, W. Kent, yang ikut membangun London's Kew Garde, Raffles

menyulap halaman istana menjadi taman bergaya Inggris Klasik. Inilah awal mula Kebun Raya Bogor dalam bentuknya sekarang.

Pada tahun 1814 Olivia Raffles (istri dari Gubernur Jendral Thomas Stamford Raffles) meninggal dunia karena sakit dan dimakamkan di Batavia. Sebagai pengabdian, monumen untuknya didirikan di Kebun Raya Bogor.

Ide pendiri Kebun Raya bermula dari seorang ahli biologi yaitu Abner yang meulis surat kepada Komisariss Jendral G.S.G.P. van der Capellen. Dalam dalam surat itu terungkap keinginannya untuk meminta sebidang tanah yang akan dijadikan kebun tumbuhan yang berguna, tempat pendidikan guru, dan koleksi tumbuhan bagi pengembangan kebun-kebun yang lain.

Pada tahun 18 mei 1817, Gubernur Jendral Van Der Capellen secara resmi mendirikan Kebun Raya Bogor dengan nama s'lands Plantentuinte Buitenzorg. Pendiri awalnya diawali dengan menancapkan ayunan cangkul pertama di bumi Pajajaran sebagai pertanda dibangunnya pembangunan kebun itu, yang pelaksanaannya dipimpin oleh Reinward sendiri, dibantu oleh James Hooper dan W. Kent (dari Kebun Botani Kew yang terkenal di kota Richmond, Inggris).

Pada tahun 1822 Reinwardt kembali ke Belanda dan digantikan oleh Dr. Carl Ludwing Blume yang melakukan investarisasi tanaman koleksi yang tumbuh di kebun. Ia juga menyusun katalog kebun pertama berhasil dicatat sebanyak 912 jenis

(spesies) tanaman. Pelaksanaan pembangunan kebun ini pernah terhenti karena kekurangan dana tetapi kemudian dirintis lagi oleh Johannes Elias Teysmann (1831), seorang ahli kebun istana Gubernur Jendral Van den Bosch. Dengan dibantu oleh Hasskarl, ia melakukan pengaturan penanaman tanaman koleksi dengan mengelompokkan menurut suku (familia).

Teysman kemudian digantikan oleh Dr. Scheffer pada tahun 1867 menjadi direktur, dan dilanjutkan kemudian oleh Prof. Dr. Melchior Treub.

Pendirian Kebun Raya Bogor bisa dikatakan mengawali perkembangan ilmu pengetahuan di Indonesia. Dari sini lahir beberapa institusi ilmu pengetahuan lain, seperti Bibliotheca Bogoriensi (1842), Herbarium Bogoriense (1844), Kebun Raya Cibodas (1860), Laboratorium Treub (1884), dan Museum dan Laboratorium Zoologi (1894).

Pada tanggal 30 Mei 1868 Kebun Raya Bogor secara resmi terpisah pengurusannya dengan halaman Istana Bogor.

Pada mulanya kebun ini hanya akan digunakan sebagai kebun percobaan bagi tanaman perkebunan yang akan diperkenalkan ke Hindia-Belanda (kini Indonesia). Namun pada perkembangannya juga digunakan sebagai wadah penelitian ilmuwan pada zaman itu (1880 – 1905).

Kebun Raya Bogor selalu mengalami perkembangan yang berarti di bawah kepemimpinan Dr. C. L. Blume (1822), J. E.

Teysmann dan Dr. Hasskarl (jaman Gubernur Jendral Van den Bosh), J. E Teysman dan Simon Binnendijk, Dr. R.H.C.C. Scheffer (1867), Prof. Dr. Melchior Treub (1881), Dr. Koningsberger (1904), Van den Hornett (1904), dan Prof. Ir. Kustono Setijowirjo (1949), yang merupakan orang Indonesia pertama yang menjabat statu pimpin lembaga penelitian yang bertaraf internacional.

Pada saat kepemimpinan tokoh-tokoh itu telah dilakukan kegiatan pembuatan katalog mengenai Kebun Raya Bogor, pencatatan lengkap tentang koleksi tumbuh-tumbuhan Cryptogamae, 25 spesies Gymnospermae, 51 spesies Monocotiledónea dan 2200 spesies Dicotiledónea, usa pengenalan tanaman ekonomi penting di Indonesia, pengumpulan tanaman-tanaman yang berguna bagi Indonesia (43 jenis, di antaranya vanili, kelapa sawit, kina, getah perca, tebu, ubi kayu, jagung dari Amerika, kayu besi dari Palembang dan Kalimantan).

Pada 16 Mei 2006, memperingati 189 Kebun Raya Bogor (KRB), Kedutaan Besar Jerman bersama dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), meresmikan Tugu Peringatan Reinwardt didalam kompleks kebun. Monumen sederhana DISEBERANG KOLAM DEPAN Istana Bogor tersebut diresmikan oleh Kepala LIPI Umar Anggara Jenie Duta Besar Jerman untuk Indonesia, Joachim Broudre groger.

Peringatan ulang tahun ini juga dimeriahkan dengan cara “ ASEAN-China Workshop Botanical Garden on Management and

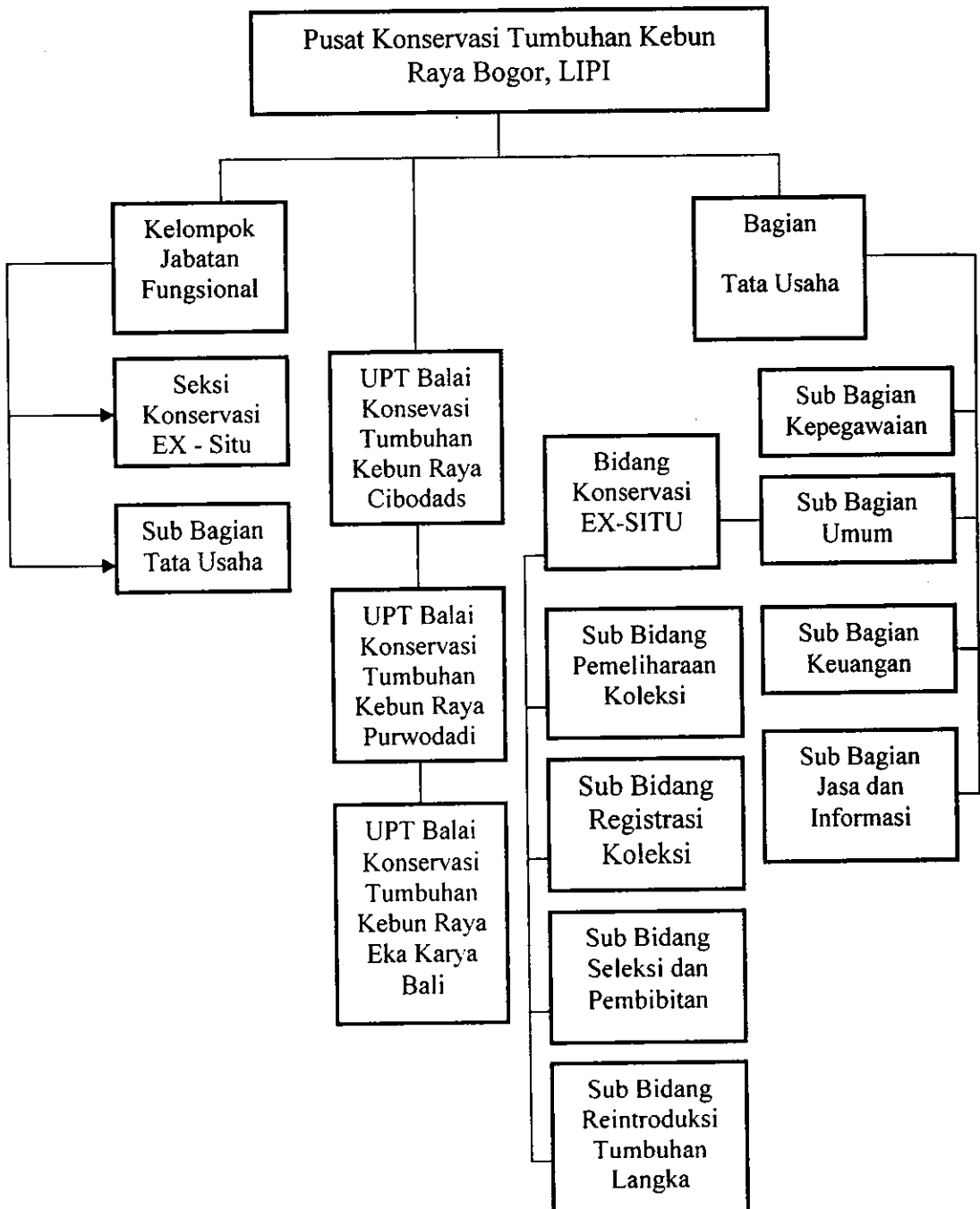
Plant Conservation “. Selain China, kegiatan ini diikuti oleh Negara anggota ASEAN seperti Malaysia, Singapura, Brunei Darussalam, Filipina, Laos, Kamboja, Thailand, Myanmar, dan Vietnam. Lokakarya itu bertujuan untuk meningkatkan kerja sama di bidang perkebunan dan konservasi tumbuhan di kawasan ASEAN-Tiongkok.

Puncak acara peringatan ulang tahun ditandai dengan penanaman bibit pohon oleh sepuluh Menteri Lingkungan Hidup ASEAN yang hadir dalam rangka acara “ ASEAN Environmental Year “ di Indonesia. Acara tersebut merupakan yang ketiga kalinya setelah yang pertama di Brunei Darussalam pada 2000 dan yang kedua di kamboja pada 2003.

4.1.2. Struktur Organisasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
Kebun Raya Bogor.

BAGAN ORGANISASI PUSAT KONSERVASI TUMBUHAN

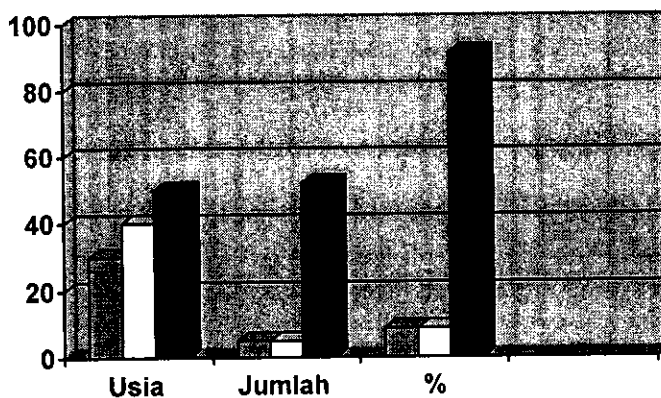
KEBUN RAYA BOGOR, LIPI



4.2. Identitas Responden

Gambar 4

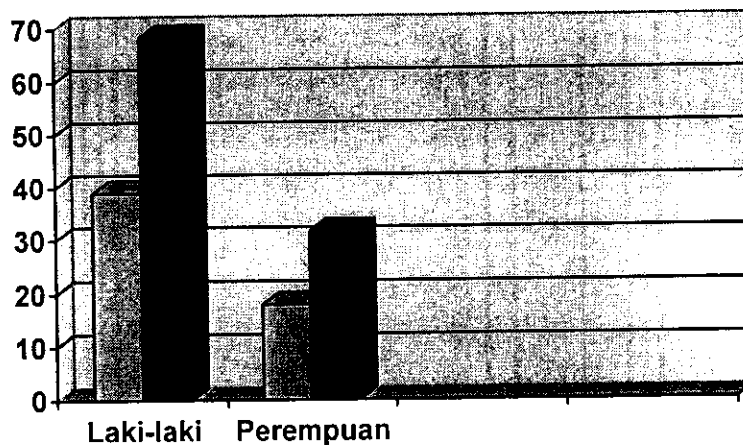
Karakteristik Responden Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor Berdasarkan Usia



Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa tingkat usia responden rata-rata diatas 50 tahun yaitu 52 oarng atau 91, 2%.

Gambar 5

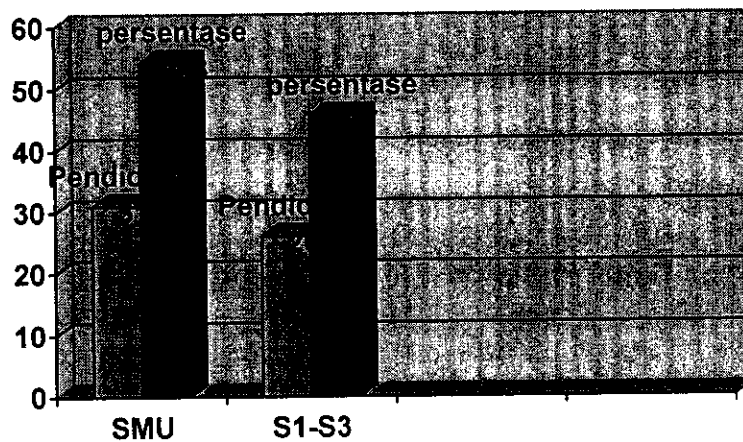
Karakteristik Responden Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden rata-rata adalah laki-laki yaitu 39 orang atau 68,4%.

Gambar 6

**Karakteristik Responden Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan
Indonesia Kebun Raya Bogor Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden rata-rata adalah SMU sebanyak 31 orang atau 54,3%.

4.3. Pembahasan

4.3.1 Kondisi Lingkungan Kerja Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga lingkungan kerja perlu diatur, diperhatikan agar tidak mengganggu kegiatan terutama para pegawainya.

Dalam hal ini pengaturan lingkungan kerja pada lembaga ilmu pengetahuan Indonesia kebun raya bogor, dapat dibagi menjadi 2 yaitu;

- d. Pengaturan kondisi dan keadaan lembaga ilmu pengetahuan Indonesia kebun raya bogor.

Pengaturan kondisi dan keadaan, misalnya pengaturan tata ruang kerja, kondisi gedung, pengaturan pewarnaan ruangan kerja, dan gedung. Pengaturan keselamatan pegawai, pengaturan penerangan, perputaran udara, kebersihan tempat kerja, dan lain-lain.

- e. Pengaturan hubungan dengan atasan dan rekan kerja

Dalam pengaturan ini pegawai sangat dituntut dapat melakukan kerjasama dengan atasan, terutama dengan rekan kerja, komunikasi yang baik dengan atasan, maupun rekan kerja, maupun yang lainnya. Hal ini dimaksudkan agar dalam melakukan pekerjaan dalam setiap pegawai tidak berpegang teguh pada pendiriannya sendiri dan tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

Untuk mengetahui pendapat dari para pegawai tentang lingkungan kerja yang diterapkan oleh lembaga ilmu pengetahuan Indonesia kebun raya bogor, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada 57 orang dengan 10 pertanyaan.

Berikut ini hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden mengenai lingkungan kerja pada lembaga ilmu pengetahuan Indonesia kebun raya bogor.

Tabel 2
Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan kerja
(Variabel X)

Pertanyaan Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	5	3	4	3	2	4	3	4	36
2	4	5	4	4	4	1	1	5	2	4	34
3	4	4	4	2	3	1	3	4	3	4	32
4	5	4	5	3	3	2	2	4	4	4	36
5	5	4	4	3	2	3	3	5	3	4	36
6	4	5	5	3	2	3	3	5	3	3	36
7	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	35
8	4	5	5	4	4	3	2	4	3	3	37
9	4	5	4	3	4	4	2	4	3	4	37
10	4	5	4	4	4	2	3	4	4	3	37
11	4	5	4	4	3	3	2	5	3	3	36
12	5	4	5	3	3	4	2	4	4	4	38
13	4	5	4	4	3	2	3	5	3	4	37
14	5	4	5	4	4	3	3	5	2	4	39
15	4	5	4	4	4	2	3	5	2	4	37
16	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	39
17	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	43
18	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	41
19	5	5	5	3	4	3	2	5	3	4	39
20	4	5	5	3	3	3	2	5	4	4	39
21	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	38
22	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	40
23	5	5	5	4	4	3	2	5	4	4	41
24	4	5	4	3	4	3	2	5	4	4	38
25	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41
26	4	5	5	4	4	3	2	5	4	4	40
27	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	39
28	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
29	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	37
30	5	5	4	4	3	2	2	5	4	4	38
31	4	5	4	4	4	3	3	5	2	4	39
32	4	5	5	4	3	2	2	4	3	4	36
33	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	40
34	4	5	4	4	3	3	2	5	3	4	37
35	5	5	5	4	3	2	2	5	3	4	38
36	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	35
37	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	40
38	4	5	5	3	2	3	3	4	3	4	36
39	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
40	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	38

41	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
42	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
43	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
44	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	38
45	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	32
46	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
47	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	37
48	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
49	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	40
50	4	4	2	4	4	3	1	3	3	3	31
51	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	39
52	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	37
53	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	35
54	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
55	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	38
56	4	5	4	2	3	3	3	4	4	4	38
57	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	38
Total											2139

$$\text{Score rata-rata: } \frac{2139}{57} = 37,5$$

Score diatas ada 37 responden atau $\frac{37}{57} = \times 100\% = 64,9\%$, ini berarti

lingkungan kerja cukup baik.

Pertanyaan nomor 1:

Tabel 3

Pendapat responden tentang, apakah fasilitas-fasilitas kerja anda yang mendukung untuk bekerja dapat meningkatkan anda bekerja.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	12	21
2	Setuju	45	79
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 21% sangat setuju, 79% setuju, 0% kurang setuju, 0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, yang berarti bahwa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung untuk meningkatkan bekerja pegawai baik.

Pertanyaan nomor 2:**Table 4**

Pendapat responden tentang, apakah lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat untuk pegawai.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	33	57,8
2	Setuju	24	42,2
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 57,8% sangat setuju, 42,2% setuju, 0% kurang setuju, 0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat untuk pegawai.

Pertanyaan nomor 3:**Table 5**

Pendapat responden tentang, apakah hubungan antar staff di tempat anda bekerja harus diperhatikan.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	20	36
2	Setuju	33	57
3	Kurang Setuju	2	3,6
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,7
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 36% sangat setuju, 57% setuju, 3,6% kurang setuju, 1,7% tidak setuju, 1,7% sangat tidak setuju yang berarti bahwa hubungan antar staff baik.

Pertanyaan nomor 4:**Table 6**

Pendapat responden tentang, atasan dapat diandalkan (diminta nasihat atau solusi) jika anda menghadapi tugas berat.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	1	1,7
2	Setuju	35	61,4
3	Kurang Setuju	20	35,2
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 1,7% sangat setuju, 61,4% setuju, 35,2% kurang setuju, 1,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa atasan memang dapat di andalkan untuk dimintai pendapat..

Pertanyaan nomor 5:**Table 7**

Pendapat responden tentang, apakah anda merasa senang jika bekerjasama dengan pegawai lain.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	32	56,4
3	Kurang Setuju	22	38,5
4	Tidak Setuju	3	5,1
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 0% sangat setuju, 56,4% setuju, 38,5% kurang setuju, 5,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju

yang berarti bahwa jika pegawai bekerjasama dengan pegawai lain memang baik.

Pertanyaan nomor 6:

Table 8

Pendapat responden tentang, apakah rekan-rekan kerja anda dapat diandalkan jika anda mendapat tugas yang berat.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	10	17,6
3	Kurang Setuju	38	66,7
4	Tidak Setuju	7	12,2
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 0% sangat setuju, 17,6% setuju, 66,7% kurang setuju, 12,2% tidak setuju, 3,5% sangat tidak setuju yang berarti bahwa rekan-rekan kerja kurang dapat diandalkan.

Pertanyaan nomor 7:

Table 9

Pendapat responden tentang, apakah rekan-rekan kerja anda selalu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan anda.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	1	1,7
2	Setuju	3	5,3
3	Kurang Setuju	27	47,3
4	Tidak Setuju	24	42,1
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,6
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 1,7% sangat setuju, 5,3% setuju, 47,3% kurang setuju, 42,1% tidak setuju, 3,6% sangat tidak

setuju yang berarti bahwa rekan-rekan kerja kurang membantu dalam menyelesaikan tugas.

Pertanyaan nomor 8:

Table 10

Pendapat responden tentang, apakah lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan anda dalam bekerja.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	25	43,8
2	Setuju	29	50,9
3	Kurang Setuju	2	3,6
4	Tidak Setuju	1	1,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 43,8% sangat setuju, 50,9% setuju, 3,6% kurang setuju, 1,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa lingkungan kerja yang kurang baik memang dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja.

Pertanyaan nomor 9:

Table 11

Pendapat responden tentang, apakah atasan anda dapat menerima keluhan kesah yang disampaikan oleh bawahannya.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	32	56,1
3	Kurang Setuju	22	38,6
4	Tidak Setuju	3	5,3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 0% sangat setuju, 56,1% setuju, 38,6% kurang setuju, 5,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa atasan memang dapat menerima dengan baik atas keluhan kesah yang disampaikan bawahannya.

Pertanyaan nomor 10:

Table 12

Pendapat responden tentang, apakah tempat anda bekerja saat ini merupakan tempat kerja yang paling baik diantara berbagai kemungkinan.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	1	1,7
2	Setuju	50	87,8
3	Kurang Setuju	6	10,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 1,7% sangat setuju, 87,8% setuju, 10,5% kurang setuju, 0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa memang baik tempat bekerja yang sekarang ini diantara berbagai kemungkinan.

4.3.2 Kondisi Kepuasan Kerja Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kepuasan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Karena apabila seseorang mempunyai kepuasan dalam bekerjanya maka seseorang tersebut merasa senang, dan tidak merasa beban terhadap pekerjaannya.

Dalam hal kepuasan kerja pegawai tidak hanya dilihat dari pekerjaannya itu sendiri, tetapi bisa dilihat apakah pegawainya puas terhadap sikap pemimpin atau atasannya. Karena pemimpin atau atasan sangat mempengaruhi dalam kepuasan kerja pegawainya, namun tidak hanya dari pemimpin atau atasan saja, adapun hubungan antar staff bahkan dari diri sendiri.

Pada umumnya kepuasan kerja pegawai bisa tidak dirasakan oleh pegawai itu sendiri. Jika pegawai tidak mendapatkan hak dan kewajibannya karena mereka merasa tidak diperhatikan.

Untuk mengetahui seberapa baik kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, dapat dilihat dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden mengenai kepuasan kerja yaitu;

Tabel 13

**Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja
(Variabel Y)**

Pertanyaan Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	38
2	4	5	3	3	4	4	2	4	3	4	36
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
4	4	5	2	3	4	5	2	5	3	4	37
5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	38
6	4	5	2	2	4	4	2	5	3	5	36
7	3	5	3	3	4	4	2	5	3	5	37
8	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	37
9	4	4	2	3	4	4	3	5	2	4	35
10	4	5	3	4	4	4	2	5	3	4	38
11	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	38
12	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	37
13	4	5	3	4	4	3	2	4	4	4	37
14	4	4	3	4	5	2	2	5	4	4	37
15	4	5	2	3	4	4	2	5	4	4	37
16	4	5	3	3	4	3	2	5	4	5	38
17	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	41

18	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	42
19	4	5	4	3	4	3	2	5	4	4	38
20	4	5	4	5	5	3	2	5	4	4	41
21	4	5	5	4	5	3	2	5	4	4	41
22	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	44
23	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	43
24	4	5	4	4	5	3	2	5	4	4	40
25	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	45
26	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	40
27	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	39
28	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	41
29	4	5	4	4	5	3	2	5	4	4	40
30	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	38
31	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	41
32	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	39
33	4	5	3	4	5	3	2	5	4	4	39
34	4	5	4	4	5	3	2	5	4	4	40
35	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	38
36	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	43
37	4	5	3	3	4	3	2	5	4	4	37
38	3	3	1	3	3	2	1	3	5	2	25
39	4	5	3	1	5	5	2	5	2	5	37
40	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	37
41	3	2	3	3	4	2	4	3	5	3	32
42	4	5	4	4	5	3	2	4	4	5	40
43	3	4	3	1	3	2	2	4	4	2	28
44	5	5	3	4	4	3	2	5	4	4	38
45	3	4	3	5	5	4	2	2	5	4	37
46	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	42
47	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	35
48	3	4	2	2	3	3	3	3	4	5	32
49	3	2	2	5	5	3	4	4	2	1	31
50	4	5	3	3	4	4	2	5	4	4	38
51	4	5	4	4	4	3	2	4	4	5	39
52	4	5	4	4	3	3	2	5	4	4	38
53	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	38
54	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
55	4	5	3	3	4	3	2	5	4	4	37
56	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	38
57	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	40
Total											2162

$$\text{Score rata-rata: } \frac{2162}{57} = 37,9$$

Score diatas ada 38 responden atau $\frac{38}{57} \times 100\% = 66,6\%$, ini berarti

kepuasan kerja cukup baik.

Pertanyaan nomor 1:**Tabel 14**

Pendapat responden tentang, puaskah anda dengan pemimpin anda dalam melaksanakan tugasnya.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	4	7,1
2	Setuju	46	80,2
3	Kurang Setuju	7	12,2
4	Tiada Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 7,1% sangat setuju, 80,2% setuju, 12,2% kurang setuju, 0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju, yang berarti bahwa pemimpin baik dalam melaksanakan tugasnya.

Pertanyaan nomor 2:**Table 15**

Pendapat responden tentang, pemberian fasilitas-fasilitas yang mencukupi para pegawainya.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	43	75,4
2	Setuju	11	19,4
3	Kurang Setuju	1	1,7
4	Tidak Setuju	2	3,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 75,4% sangat setuju, 19,4% setuju, 1,7% kurang setuju, 3,5% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa pemberian fasilitas-fasilitas yang mencukupi sangat baik.

Pertanyaan nomor 3:**Table 16**

Pendapat responden tentang, puaskah anda dengan tempat anda bekerja sekarang ini.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	3	5,3
2	Setuju	20	35,1
3	Kurang Setuju	26	45,6
4	Tidak Setuju	7	12,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,7
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 5,3% sangat setuju, 35,1% setuju, 45,6% kurang setuju, 12,3% tidak setuju, 1,7% sangat tidak setuju yang berarti bahwa tempat anda bekerja sekarang memang baik.

Pertanyaan nomor 4:**Table 17**

Pendapat responden tentang, penghargaan-penghargaan yang diberikan oleh tempat anda bekerja.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	3	5,3
2	Setuju	29	50,8
3	Kurang Setuju	21	36,9
4	Tidak Setuju	2	3,5
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 5,3% sangat setuju, 50,8% setuju, 36,9% kurang setuju, 3,5% tidak setuju, 3,5% sangat tidak setuju yang berarti bahwa penghargaan-penghargaan yang diberikan memang baik.

Pertanyaan nomor 5:**Table 18**

Pendapat responden tentang, kemampuan seorang pegawai menggunakan logika dalam melakukan pekerjaannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	19	33,3
3	Kurang Setuju	33	57,9
4	Tidak Setuju	5	8,8
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 0% sangat setuju, 33,3% setuju, 57,9% kurang setuju, 8,8% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa penggunaan logika dalam melakukan pekerjaan kurang baik.

Pertanyaan nomor 6:**Table 19**

Pendapat responden tentang, jika selalu didorong untuk mencapai kemajuan ketika menyelesaikan pekerjaan.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	2	3,5
2	Setuju	25	43,8
3	Kurang Setuju	26	45,7
4	Tidak Setuju	4	7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 3,5% sangat setuju, 43,8% setuju, 45,7% kurang setuju, 7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju

yang berarti bahwa selalu didorong untuk mencapai kemajuan ketika menyelesaikan tugas memang cukup baik.

Pertanyaan nomor 7:

Table 20

Pendapat responden tentang, kondisi fisik tempat anda bekerja.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	2	3,5
3	Kurang Setuju	17	29,8
4	Tidak Setuju	37	64,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 0% sangat setuju, 3,5% setuju, 29,8% kurang setuju, 64,9% tidak setuju, 1,8% sangat tidak setuju yang berarti bahwa kondisi fisik kurang baik.

Pertanyaan nomor 8:

Table 21

Pendapat responden tentang, lingkungan kerja yang baik dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	38	66,7
2	Setuju	14	24,5
3	Kurang Setuju	3	5,3
4	Tidak Setuju	2	3,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 66,7% sangat setuju, 24,5% setuju, 5,3% kurang setuju, 3,5% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju

yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, memang sangat baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pertanyaan nomor 9:

Table 22

Pendapat responden tentang, pelayanan yang diberikan oleh tempat anda bekerja untuk memuaskan pegawainya membuat anda betahan atau kerasan.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	5	8,7
2	Setuju	42	73,7
3	Kurang Setuju	6	10,5
4	Tidak Setuju	4	7,1
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 8,7% sangat setuju, 73,7% setuju, 10,5% kurang setuju, 7,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju yang berarti bahwa pelayanan yang diberikan untuk memuaskan pegawainya memang cukup baik.

Pertanyaan nomor 10:

Table 23

Pendapat responden tentang, jika tempat anda bekerja memberikan tingkat keamanan pada pegawainya dalam melaksanakan tugasnya.

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Sangat Setuju	13	22,8
2	Setuju	39	68,4
3	Kurang Setuju	2	3,5
4	Tidak Setuju	2	3,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Total	57	100

Sumber : Data kuesioner

Hasil jawaban responden terdiri dari 22,8% sangat setuju, 68,4% setuju, 3,5% kurang setuju, 3,5% tidak setuju, 1,8% sangat tidak setuju yang berarti bahwa pemberian keamanan untuk para pegawainya cukup baik.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, harus diadakan penelitian, maka penulis menggunakan analisis *rank spearman* (r_s).

Dimana dalam analisis ini yang menjadi data X yaitu Lingkungan Kerja, dan data Y yaitu Kepuasan Kerja Pegawai.

Table 24

Penghitungan Analisis Rank Spearman

Responden	X	Y	R _X	R _Y	d_i	d_i^2
1	31	25	1	1	0	0
2	32	28	2	1	1	1
3	34	31	3	1	2	4
4	35	32	5,5	4,5	1	1
5	35	32	5,5	4,5	1	1
6	35	35	5,5	6,5	-1	1
7	35	35	5,5	6,6	-1	1
8	36	36	11	9	2	4
9	36	36	11	9	2	4
10	36	36	11	9	2	4
11	36	37	11	16,5	-5,5	30,25
12	36	37	11	16,5	-5,5	30,25
13	36	37	11	16,5	-5,5	30,25
14	36	37	11	16,5	-5,5	30,25
15	37	37	22	16,5	5,5	30,25
16	37	37	22	16,5	5,5	30,25
17	37	37	22	16,5	5,5	30,25
18	37	37	22	16,5	5,5	30,25
19	37	37	22	16,5	5,5	30,25
20	37	37	22	16,5	5,5	30,25
21	37	37	22	16,5	5,5	30,25
22	37	37	22	16,5	5,5	30,25

23	37	38	22	29,5	-7,5	56,25
24	37	38	22	29,5	-7,5	56,25
25	37	38	22	29,5	-7,5	56,25
26	37	38	22	29,5	-7,5	56,25
27	37	38	22	29,5	-7,5	56,25
28	37	38	22	29,5	-7,5	56,25
29	37	38	22	29,5	-7,5	56,25
30	38	38	35	29,5	5,5	30,25
31	38	38	35	29,5	5,5	30,25
32	38	38	35	29,5	5,5	30,25
33	38	38	35	29,5	5,5	30,25
34	38	38	35	29,5	5,5	30,25
35	38	38	35	29,5	5,5	30,25
36	38	38	35	29,5	5,5	30,25
37	38	39	35	38,5	-3,5	12,25
38	38	39	35	38,5	-3,5	12,25
39	38	39	35	38,5	-3,5	12,25
40	38	39	35	38,5	-3,5	12,25
41	39	40	44	43,5	0,5	0,25
42	39	40	44	43,5	0,5	0,25
43	39	40	44	43,5	0,5	0,25
44	39	40	44	43,5	0,5	0,25
45	39	40	44	43,5	0,5	0,25
46	39	40	44	43,5	0,5	0,25
47	39	41	44	49	-5	25
48	40	41	50	49	1	1
49	40	41	50	49	1	1
50	40	41	50	49	1	1
51	40	41	50	49	1	1
52	40	42	50	53	-3	9
53	41	42	54,5	53	1,5	2,25
54	41	42	54,5	53	1,5	2,25
55	41	43	54,5	1	53,5	2862,25
56	41	44	54,5	1	53,5	2862,25
57	43	45	1	1	0	0
Total	2139	2162	1597	1485	234	6837,25

a. Analisis koefisien rank spearman.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai, maka penulis melakukan analisis korelasi sebagai berikut;

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6(6837,25)}{57(57^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6837,25}{185136}$$

$$r_s = 1 - 0,0369$$

$$r_s = 0,9631$$

Dengan analisis $r_s = 0,96$ berarti dapat dikatakan hubungannya tinggi antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai.

b. Analisis Koefisien Penentu

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Lingkungan Kerja (variabel X) dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai (variabel Y), digunakan rumus;

$$k_p = r^2 \times 100\%$$

$$k_p = 0,96^2 \times 100\%$$

$$k_p = 92\%$$

Berdasarkan analisis koefisien penentu diatas nilai k_p diperoleh = 92%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingginya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah 92%, sedangkan 8% disebabkan factor lain.

c. Pengujian hipotesis

- Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan nyata atau tidak antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai, penulis melakukan uji hipotesis koefisien kolerasi *rank spearman* dengan perumusan hipotesis statistik sebagai berikut;

$H_0 = r_s = 0$ Lingkungan Kerja tidak mempunyai hubungan nyata terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

$H_a = r_s > 0$ Lingkungan Kerja mempunyai hubungan nyata terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Untuk mengetahui nilai t , digunakan taraf nyata 95% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = 55$ sehingga didapat $t_c = 1,6730$.

➤ Uji hipotesis korelasi *rank spearman* dipakai rumus;

$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

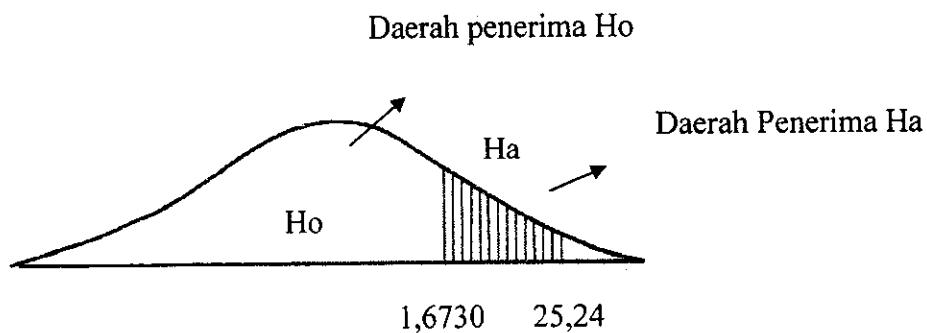
$$t_h = 0,96 \sqrt{\frac{57-2}{1-0,96^2}}$$

$$t_h = 0,96 \sqrt{\frac{55}{0,0784}}$$

$$t_h = 25,42$$

Berdasarkan perhitungan diatas $t_h = 25,42 > t_c 1,6730$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan nyata dan positif antara dua variabel tersebut.

Adapun kurva uji hipotesis;



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis mengenai “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor “. Maka penulids menarik kesimpulan sebagai berikut;

3. Kondisi Lingkungan Kerja Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor kurang baik hal ini dapat dilihat dari kurangnya fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk bekerja, pemberian tempat kerja atau ruangan yang kurang memadai, hal tersebut terlihat dari kuesioner yang menunjukkan pendapat para responden menyatakan kurangnya fasilitas-fasilitas yang diberikan.
 - Fasilitas kerja yang mendukung untuk bekerja dapat meningkatkan anda bekerja, belum cukup baik ini terlihat dari hasil tanggapan responden, 12 orang atau 21% sangat setuju dan 45 orang atau 79% setuju.
 - Lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat untuk pegawai, belum cukup baik ini terlihat dari hasil tanggapan responden sebesar, 33 orang atau 57,8% sangat setuju dan 24 orang atau 42,7 % setuju.
 - Hubungan antar staff di tempat bekerja belum cukup baik ini terlihat dari hasil tanggapan responden sebesar. 20 orang atau 36% sangat setuju, 33 orang atau 57% setuju, 2 orang atau 3,6% kurang setuju, 1

orang atau 1,7% tidak setuju dan 1 orang atau 1,7% sangat tidak setuju.

4. Kepuasan Kerja Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor kurang baik hal ini dapat terlihat dari jawaban para responden yang kurang memuaskan, tentang pemberian fasilitas-fasilitas yang mencukupi untuk para pegawainya, kondisi fisik tempat bekerja dan pemberian tingkat keamanan pada pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sebagai berikut;
 - Kondisi fisik pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, kurang baik hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden sebesar, 43 orang atau 75,4% sangat setuju, 11 orang atau 19,4% setuju, 1 orang atau 1,7% kurang setuju, dan 2 orang atau 3,5% tidak setuju.
 - Pemberian fasilitas-fasilitas yang mencukupi untuk para pegawainya pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, kurang baik hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden sebesar, 43 orang atau 75,4% sangat setuju, 11 orang atau 19,4% setuju, 1 orang atau 1,7% kurang setuju dan 2 orang atau 3,5% tidak setuju.
 - Tingkat keamanan pegawainya pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, kurang baik ini terlihat dari hasil tanggapan responden sebesar, 13 orang atau 22,8% sangat setuju, 39 orang atau 68,4% setuju, 2 orang atau 3,5% kurang setuju, 2 orang atau 3,5% tidak setuju, dan 1 orang atau 1,8% sangat tidak setuju.

5. Lingkungan kerja pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor, cukup baik, hal tersebut terlihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden diatas rata-rata yaitu 64,9%.
6. Kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Bogor cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja pegawai cukup baik yaitu 59,6%.
7. Hasil analisis kolerasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,96$ berarti dapat dikatakan hubungannya tinggi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai.
8. Hasil koefisien penentu diperoleh $k_p = 92\%$ maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja (variabel X) terhadap kepuasan kerja pegawai (variabel Y) adalah 92% sedangkan 8% disebabkan oleh factor lain.
9. Hasil uji koefisien kolerasi rank spearman dengan taraf nyata 95% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = 55$ sehingga didapat $t_r = 1,6730$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya bogor “. Maka saran dari penulis yang sekiranya dapat membantu perkembangan perusahaan atau instansi

pemerintah dan sebagai masukan bagi perusahaan atau instansi pemerintah sebagai berikut;

- Hendaknya pihak perusahaan atau instansi pemerintah dapat meningkatkan suasana kerja yang nyaman, kondusif terutama suasana yang lebih di inginkan oleh pegawainya, karena untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
- Seharusnya pihak perusahaan atau instansi pemerintah lebih mengutamakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik, keselamatan pegawai, ruang kerja yang nyaman dengan tujuan agar didalam menjalankan tugasnya pegawai merasa nyaman, tenang, dan terlindungi keselamatannya.

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Bulan									
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Sep	Okt	Nop	Jan	Okt
1	Pengajuan Judul	*									
2	Studi Pustaka	**	*								
3	Pembuatan Makalah Seminar		**								
4	Seminar			****	***						
5	Pengesahan					*					
6	Pengumpulan Data						****				
7	Pengolahan Data							***			
8	Penulisan Laporan dan Bimbingan Skripsi							****	**		
9	Sidang Skripsi									*	
10	Penyempurnaan Skripsi										**
11	Pengesahan										*

Keterangan :

* = Menyatakan satuan untuk waktu (minggu).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Benet Silalahi. 2001. *Manajemen. Integratif. Edisi V. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen*.
- Byars, Lloyd L, & Leslie W. Rue. 1997. *Manajemen :Skill & Applicationh*. Me Grow Hill Companies.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Reseource Manajemen (eight Edition)*. Prince Hall E. International inc.
- Filippo Edwin B, alih bahasa Moh, Masud, 1995. *Manajemen Personalia Edisi Ke Enam*, PT. Glora Aksara Pratama. Jakarta.
- Freemon E dan James E. rosenzweight, 2002. *Organizational and manajemen*. Alih bahasa A. Hasyim Edisi ke empat. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Griffin, Ricky W. 1996. *Manajemen*. Fifth Edition. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Hadari, Nawawi. 1998. *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Prenhalindo, Jakarta.
- Harvey and Robert B. Bowin. 1996. *Human Resources Managementan Experiental Approach*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Husein Umar. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Justine T Sirait. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- J. Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam, Jilid dua. Erlangga, Jakarta.
- Manullang M. 2004. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Jogjakarta.

- MathisRobert L, Jakson Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Melayu S P Hasibuan. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. P T. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moses N. Kinggudu. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Kesatu*. Cetak kedua. Andi Offset, Yogyakarta.
- Richard L. Daft. 2008. <http://Intanghina.wordpress.com>.
- Robbins, Stephen P. Marry Coulter. 1996. *Manajemen*. Fifth Edition. Prentice Hall International, New Jersey.
- Salidi Samsudin. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stoner, James.2006. organisasi.org.
- T. Hani Handoko. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPF. Yogyakarta.
- William, Chucky. 2001. *Manajemen*. Alih Bahasa M. Sabarudin Napitupulu. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Saya mahasiswa Universitas Pakuan bernama Arris Sulaksono sedang melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai “.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang saya sediakan atau dengan menuliskan jawaban sesuai dengan pilihan jawaban yang anda inginkan. Kerahasiaan jawaban anda akan terjaga sepenuhnya.

Darftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat dan jawablah dengan sejujurnya.
2. untuk pengisian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.

I Identitas Responden

Nama

Usia

Jenis Kelamin

Pendidikan

II. Pertanyaan Mengenai Lingkungan Kerja

1. Apakah fasilitas-fasilitas dilingkungan kerja anda yang mendukung untuk bekerja dapat meningkatkan anda bekerja?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

2. Apakah lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat untuk pegawai?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
3. Apakah hubungan antar staff di tempat anda bekerja harus diperhatikan?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
4. Atasan dapat diandalkan (diminta nasihat atau solusi) jika anda menghadapi tugas berat?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
5. Apakah anda merasa senang jika bekerjasama dengan pegawai lain?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
6. Apakah rekan-rekan kerja anda dapat diandalkan jika anda mendapatkan tugas yang berat?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
7. Apakah rekan-rekan kerja anda selalu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan anda?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
8. Apakah lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan anda dalam bekerja?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju

9. Apakah atasan anda dapat menerima keluhan kesah yang disampaikan oleh bawahannya?

- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

10. Apakah tempat anda bekerja saat ini merupakan tempat kerja yang paling baik diantara berbagai kemungkinan?

- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

III Pertanyaan Mengenai kepuasan Kerja

1. Puaskah anda dengan pemimpin anda dalam melaksanakan tugasnya?

- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

2. Apakah pemberian fasilitas-fasilitas yang mencukupi untuk para pegawainya dapat memuaskan pegawainya?

- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

3. Puaskah anda dengan tempat anda bekerja sekarang ini?

- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

4. Apakah anda puas dengan penghargaan-penghargaan yang diberikan oleh tempat anda bekerja?

- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

5. Kemampuan seseorang pegawai menggunakan logika dalam melakukan pekerjaannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja?
- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
6. Puaskah anda jika selalu didorong untuk untuk mencapai kemajuan ketika menyelesaikan pekerjaan?
- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
7. Puaskah anda dengan kondisi fisik tempat anda bekerja?
- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
8. Lingkungan kerja yang baik dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan?
- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
9. Apakah pelayanan yang diberikan oleh tempat anda bekerja untuk memuaskan pegawainya membuat anda betah atau kerasan?
- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
10. Puaskah anda jika tempat anda bekerja memberikan tingkat keamanan pada pegawainya dalam melaksanakan tugasnya?
- a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju d. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju



**LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA
(Indonesian Institute of Sciences)**

**PUSAT KONSERVASI TUMBUHAN - KEBUN RAYA BOGOR
(Center for Plant Conservation - Bogor Botanical Gardens)**

Jalan Ir. H. Juanda No. 13, P.O. BOX 309 Bogor 16003, Indonesia

Telepon (0251) 322187 - 321657 - 322220 - 311362, 352519, Fax. 62 (251) 322187, 313985

e-mail : kriblipi@indosat.net.id

Nomor : 2201/IPH 3.01./KU/2008

Bogor, 24 Nopember 2008

Lamp. : -

Perihal : Studi Lapangan

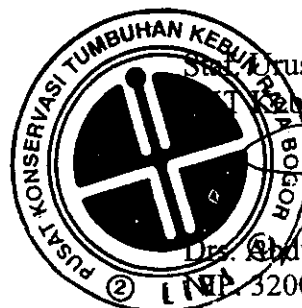
Kepada Yth Pembantu Dekan Bidang Akademik
UNIVERSITAS PAKUAN FAKULTAS EKONOMI
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143

Sehubungan dengan surat dari dari Bapak No. 194/D.1/FE-UP/XI/2008 tanggal 5 November 2008 bersama ini kami beritahukan bahwa :

Nama : Arris Sulaksono
Tempat dan Tgl. Lahir : Bogor, 22 Maret 1986
NPM : 021104230
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
PKT Kebun Raya Bogor
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan riset pada Pusat Konservasi Tumbuhan Kebun Raya Bogor – Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jurusan Bagian Keuangan
Kebun Raya Bogor

Drs. Abdul Hamid

LIPI 320001410