

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EVALUASI MANAJEMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KABUPATEN SORONG SELATAN

Arnold Fredo Binter

Universitas Nani Bili Nusantara

ABSTRACT

This research aims to: first, determine the work environment, management evaluation and job satisfaction of South Sorong Regency Government employees. Second, to determine the influence of the work environment and management evaluation on job satisfaction of South Sorong Regency Government employees. Data was collected using a questionnaire distributed to 60 respondents as a sample. After the data was collected, it continued with data analysis using multiple linear regression analysis. The first hypothesis testing, which shows that working environment (x1) and managerial evaluation (x2) have simultaneously and significantly influence the working satisfaction of the employees at the local government in South Sorong Regency, has been proven. The second hypothesis testing proves that working environment (x1) has the most dominant influence toward working satisfaction of the employees and it shows the highest regression coefficient of 0.622.

Keywords: *working environment, managerial evaluation, working satisfaction, employees the regency government.*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan lancar tidaknya kegiatan sebuah organisasi, karena itu mesti mendapat perhatian khusus dari organisasi itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama sebuah organisasi, baik perusahaan maupun di pemerintahan.

Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat di tingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan

berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Diperlukan adanya pembinaan, kesadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian. Pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Wahyudin, 2000:5).

Dalam kaitannya dengan obyek penelitian ini, maka secara garis besar gambaran umum Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan memiliki sumber daya manusia dengan berbagai tingkatan kualitasnya, baik dari tingkat pendidikan maupun masa kerja. Evaluasi manajemen yang dimaksudkan disini adalah penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap kinerja dari masing-masing karyawan/pegawai melalui kualitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja merupakan kondisi fisik pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam kelangsungan proses produksi. Kedua aspek tersebut merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan sehingga pada gilirannya akan dapat memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah pertama, mengetahui lingkungan kerja, evaluasi manajemen dan kepuasan kerja karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan. Kedua, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan evaluasi manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. (Handoko, 1992:193). Menurut Muchinsky (1997:424), variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism*,

turnover, and job performance. Mengutip pendapat tersebut, *As'ad (1995:103)* menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktifitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*job performance*).

Mengacu pada pendapat *Handoko (1992:105)* dan *As'ad (1995:105)*, *Nimran (1998:36)* mengatakan bahwa dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan output yang dihasilkan, yaitu produktifitas menurun, *turnover* meningkat dan efektifitas lainnya seperti menurunnya kesehatan fisik mental, berkurangnya kemampuan mempelajari pekerjaan baru, tingginya tingkat kecelakaan kerja. Dalam melihat indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut *Luthans (1997:431)* terdiri dari lima indikator pertama, pembayaran seperti gaji atau upah. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Kedua, pekerja cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Ketiga, promosi pekerjaan, promosi terjadi saat seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, baik tanggung jawab juga jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Keempat, kepenyelaaan (*supervisi*), *supervisi* mempunyai peran yang penting dalam manajemen. *Supervisi* berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Umumnya karyawan lebih suka mempunyai *supervisi* yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan karyawan. Kelima, rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mendukung peningkatan. Menurut *Sihombing (2001:3)*, terdapat enam jenis sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat di peroleh adalah uang, wibawa, kedudukan, keamanan, pengakuan, rasa memiliki, dan kreativitas. Dalam rangka mencapainya diperlukan tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dirinya dihargai dalam

pekerjaannya, antara lain; menaikan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya. Jadi yang dimaksud dengan kepuasa kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerja dapat memenuhi harapan. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka *Sihombing (2001:4)* mengemukakan beberapa indikator yaitu; indikator intrinsik, terdiri dari rasa bangga, rasa dihargai dan rasa aman. Indikator ekstrinsik yang sub indikatornya meliputi rasa kekeluargaan, rasa rasa saling menghormati ,rasa saling mendukung . Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sementara itu, terdapat beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, penghargaan dan perintah yang wajar dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang di harapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja dan kesempatan bertumbuh.

Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya antara lain faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan; faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya; faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi, sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam- macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. Salah satu saran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri,

tinggung jawab dan kemajuan. *Handoko (1992:10)*, mengemukakan pendapat lainnya, menurutnya kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut *Sihombing (2001:5)*, lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. *Fieldman (1983:197-198)*, menyatakan bahwa antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan lingkungan hidup manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi. Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : Pertama, fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas. Kedua, gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja. Ketiga, hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kelompokan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil (*Sihombing,2001:5*). Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, indikator-indikator lingkungan kerja antara lain fasilitas yang meliputi jumlah dan mutu; gaji dan tunjangan, meliputi kesesuaian gaji dan kesempatan memperoleh tambahan pendapatan; dan hubungan kerja, meliputi interaksi dan kelancaran komunikasi.

Pengertian evaluasi pada dasarnya merupakan pengukuran atau penilaian atas suatu kegiatan tertentu yang telah dilakukan, sedangkan manajemen dalam konteks ini merupakan atasan atau pimpinan. Menurut *Gonoveva et,Al (2005:3)*, evaluasi manajemen pada dasarnya merupakan penilaian prestasi kerja atau penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu. Menurut *Simamora (2001:415)*, penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi –organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut

Handoko (1998:359), ada banyak sambutan bagi fungsi pengawasan manajemen, antara lain *evaluating*, *appraising* dan *correting*. Berdasarkan beberapa istilah tersebut, lebih lanjut menurutnya pengawasan manajemen atau *evaluating* merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Bentuk-bentuk evaluasi antara lain: evaluasi pendahuluan, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum sesuatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pengawasan yang dilakukan secara bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan, yaitu dilakukan selama suatu kegiatan tertentu dilaksanakan dengan cara mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan sehingga pengukuran yang dilakukan merupakan pengukuran setelah suatu kegiatan dilaksanakan. (*Handoko, 1998:361*). Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan terdahulu, evaluasi manajemen pada dasarnya merupakan penilaian prestasi kerja atau penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu, sedangkan kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Jadi berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa evaluasi manajemen dapat dilakukan untuk mengukur keadaan emosional pekerja sehingga dapat mengetahui secara psikologis kemampuan produktivitas dari masing-masing karyawan. Tujuannya adalah bagi peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang dengan tepat dan cepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik. *Luthans (1998:126)*, merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Hal ini dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Fungsi kepuasan kerja adalah (a) Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. (b) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah adalah: pertama, pengalaman kerja. Menurut Peraturan Pemerintah No.7 tahun 1977, pengalaman kerja diukur berdasarkan pengelompokan terhadap masa kerja rendah dan masa kerja tinggi. Masuk dalam kategori masa kerja rendah adalah yang belum mencapai lima tahun, sedangkan masa kerja lima tahun ke atas dikelompokkan pada masa kerja tinggi. Kedua, pendidikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi usaha penduduk pedesaan untuk mencari kesempatan kerja di luar daerah. Jadi semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi kesempatan kerja. Ketiga, tanggungan keluarga per rumah tangga. Tanggungan keluarga merupakan salah satu faktor ekonomi yang menunjukkan kecenderungan semakin tinggi jumlah tanggungan keluarga semakin berat ekonomi yang harus di tanggung . Hal ini disebabkan biaya konsumsi semakin tinggi sehingga sebagian besar pendapatan keluarga digunakan untuk makan dan memenuhi kebutuhan pokok sehingga sangat kecil kemungkinan untuk dapat menabung. Berdasarkan dasar teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis penilaian ini adalah: diduga bahwa variabel lingkungan kerja dan evaluasi manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu lingkungan kerja dan evaluasi manajemen, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Lingkungan kerja (X1) merupakan seluruh aspek yang berpengaruh terhadap pekerjaan antara lain desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi-sanksi, serta sumber-sumber daya (Nimra, 2000:17). Skala pengukuran yang digunakan adalah aturan dan kebijakan perusahaan, tata cara kerja, penempatan sumber daya manusia, pola

kepemimpinan. Evaluasi Manajemen (X2) dapat berupa pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap karyawan antara lain mengukur tingkat absensi karyawan. Evaluasi manajemen merupakan penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai suatu bentuk pengawasan terhadap kinerja dari masing-masing karyawan yang diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian target dan realisasi kerja. Kepuasan kerja karyawan (Y), sebagian besar ketidakpuasan kerja karyawan diakibatkan adanya perbedaan dalam pembayaran antara jabatan dan individu. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan (*Handoko, 1998:245*). Adapun indikator yang digunakan antara lain peningkatan posisi kerja, pemberian insentif, kenaikan gaji atau upah, tunjangan keluarga. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana sebanyak 60 orang pegawai/karyawan.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul setelah uji validasi dan realibilitasnya akan dianalisa secara deskriptif dan inferensial. Teknik uji validasi dengan menggunakan kaidah produk moment (r) sedangkan uji realibilitas instrumen yaitu dengan melihat nilai *alpha cronbach*. Persamaan yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
- X₁ : Lingkungan Kerja
- X₂ : Evaluasi Manajemen

HASIL

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabulasi hasil analisis regresi linier berganda berikut ini:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t _{hitung}	signifikan
X1	Lingkungan Kerja	0,622	6,941	0,000
X2	Evaluasi Manajemen	0,511	6,512	0,000

Konstanta	= 0,501
R	= 0,738
R ²	= 0,545
F _{hitung}	= 34,088 (sig.0,000)
N	= 60

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.501 + 0.622X_1 + 0.511X_2$$

Nilai konstanta $a = 0,501$ adalah konstanta yang artinya bahwa apabila tidak ada variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan evaluasi manajemen (X_2) mempengaruhi variabel Y (kepuasan kerja), maka besarnya variabel Y akan bertambah sebesar 0.501. Nilai koefisien regresi X_1 adalah positif 0.622. Nilai ini menggambarkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja setiap kenaikan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel Y (kepuasan kerja) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar positif 0,511 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas evaluasi manajemen (X_2) yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel evaluasi manajemen akan diikuti kenaikan variabel Y (kepuasan kerja) dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,088. Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ sebesar 4,000. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,147 > 4,000$. Sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan evaluasi manajemen (X_2) mempengaruhi variabel Y (kepuasan kerja). Berikut disajikan hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} masing-masing variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan evaluasi manajemen (X_2).

Tabel 2
Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.t	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	6.941	2,0105	0,000	Signifikan
Evaluasi Manajemen (X_2)	6.512	2,0105	0,000	Signifikan

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} = 4,777 sedangkan nilai t_{tabel} = 2,0105 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi H_a diterima dan terbukti lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai probabilitas (*significant t*) untuk lingkungan kerja variabel (X_1) sebesar 0,000 dimana $\alpha = 0,05 > 0,000$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 4,482 sedangkan nilai t tabel = 2,0105 sehingga t hitung $< t$ tabel. Jadi H_a diterima dan terbukti variabel evaluasi manajemen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai probabilitas (*significant t*) untuk variabel evaluasi manajemen (X_2) sebesar 0,000 dimana $\alpha = 0,05 > 0,000$. Ini menunjukkan bahwa variabel manajemen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja (Y). Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan variabel evaluasi manajemen (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang mempunyai nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai probabilitas lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a di terima.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pertama, fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan itu menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas. Kedua, gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap kali melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja. Ketiga, hubungan kerja. kelompok kerja dengan kolompokan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil. Sejalan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh di ketahui bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial dan memberi pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan variabel evaluasi manajemen. Pengaruh lingkungan kerja tersebut antara lain berupa kondisi kerja fisik serta masih tumpang tindinya pembagaian kerja pada masing-masing bidang kerja. Diharapkan agar pihak lembaga dapat lebih meningkatkan pembagian kerja serta menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif. Evaluasi manajemen pada dasarnya merupakan pengukuran atau penilaian atas suatu kegiatan tertentu yang telah dilakukan, sedangkan manajemen dalam konteks ini merupakan atasan atau pimpinan. Jadi berdasarkan konteks tersebut dapat dikatakan bahwa dalam evaluasi manajemen terkandung unsur pengukuran yang dilakukan pihak manajemen. Sejalan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, diketahui bahwa evaluasi manajemen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial. Implementasi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

variabel evaluasi manajemen juga turut memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan meskipun tidak sebesar pengaruh variabel lingkungan kerja. Evaluasi manajemen tersebut dapat berupa penerapan berbagai metode pengawasan kerja termasuk penyesuaian jumlah gaji yang diterima karyawan sehingga dengan sendirinya kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat serta semakin meningkatnya produktifitas.

KESIMPULAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan adalah variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel manajemen lingkungan kerja (X_2). Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada pemerintah Kabupaten Sorong Selatan diperoleh nilai t hitung = 4,777 sedangkan nilai t tabel = 2,0105 sehingga t hitung > t tabel . Jadi H_a diterima dan terbukti lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan nilai probabilitas (significant t) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,000 dimana $\alpha = 0,05 > 0,000$. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Pengaruh variabel evaluasi manajemen (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan dapat diketahui dari hasil perhitungan analisa regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung = 4,482 sedangkan nilai t tabel = 2,0105 sehingga t hitung > t tabel . Jadi diterima dan terbukti bahwa variabel evaluasi manajemen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan nilai probabilitas (significant t) untuk variabel evaluasi manajemen (X_2) sebesar 0,000 dimana $\alpha = 0,05 > 0,000$. Ini menunjukkan bahwa variabel evaluasi manajemen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 4,777 serta memiliki koefisien regresi paling besar yaitu 0,622 dibandingkan dengan variabel evaluasi manajemen (X_2).

Guna lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan perbaikan dan penyempurnaan lingkungan misalnya tersedianya kantin yang memadai, fasilitas pekerjaan dan keselamatan kerja yang lengkap, serta tersedianya berbagai infrastruktur yang berhubungan dengan kepentingan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Feldman, Daniel C dan Hugh J, Arnold. 1983. *Managing Individual and Group Behaviour in Organization*. New York : Graw Hill.
- Genoveva, et.al. 2005. *Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen Yang Mendukung Tridarma Perguruan Tinggi* . Jurnal Tanpa Penerbit. STIE IBII. Jakarta.
- Handoko,T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta : BPFE UGM.
- Luthas, Fred.1997. *Organizational Bahovier*. Third Edition. New York : The Mc.Graw-Hill Companies Inc.
- Muchinsky, Paul M .1997. *Psychology Applied To Work*. First Edition. Chichago:The Dorsey Press.
- Nimran, Umar. 1998. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Sihombing, 2001. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar*. Jurnal Balitbang Depdiknas. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.Yogyakarta: YKPN.