

---

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MANDREHE  
BARAT KABUPATEN NIAS BARAT

**Indah Kasih Putri Zai**

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([zaiindahkasihputri@gmail.com](mailto:zaiindahkasihputri@gmail.com))

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data adalah pegawai Kantor Camat Mandrehe Barat, dengan populasi 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang disebar kepada seluruh responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,084 > t_{tabel}$  sebesar  $1,701$  pada tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Barat Kabupaten Nias Barat. Dan melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,480$  yang artinya bahwa  $48\%$  keragaman variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan variabel Lingkungan Kerja sedangkan sisanya  $52\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Sedangkan melalui nilai hasil persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 11,571 + 0,753X$  dengan koefisien regresi untuk (a) sebesar  $11,571$  adalah konstan merupakan nilai variabel kepuasan kerja (Y) saat variabel lingkungan kerja bernilai nol, dan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b) adalah sebesar  $0,753$  artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar  $0,753$ . Saran yang diajukan oleh peneliti adalah untuk meningkatkan Kepuasan Kerja perlu memperhatikan Lingkungan Kerja supaya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisien di Kantor Camat Mandrehe Barat.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

*Abstract*

*This study was conducted to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction. The type of research used is quantitative research. The source of the data is employees of the West Mandrehe sub-district office, with a population of 30 people. The data collection technique used was a questionnaire that was distributed to all respondents. The data analysis*

*technique used is simple regression analysis. From the results of this study it can be seen that the value of  $t_{(calculate)}$  is  $5.084 > t_{(table)}$  is  $1.701$  at a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that the Work Environment affects Employee Job Satisfaction at the West Mandrehe Sub-district Office, West Nias Regency. And through the test coefficient of determination ( $R^2$ ) of  $0.480$  which means that  $48\%$  of the diversity of Job Satisfaction variables can be explained by Work Environment variables while the remaining  $52\%$  is influenced by other variables not mentioned in this study. Meanwhile, through the value of the results of a simple linear regression equation, namely  $Y = 11.571 + 0.753X$  with a regression coefficient for (a) of  $11.571$  is constant is the value of the job satisfaction variable ( $Y$ ) when the work environment variable is zero, and the value of the work environment variable coefficient (b) is  $0.753$ , meaning that every increase of 1 unit of the work environment variable will have an impact on increasing the job satisfaction variable by  $0.753$ . The suggestion proposed by the researcher is that to increase Job Satisfaction, it is necessary to pay attention to the Work Environment so that employees can carry out their duties well effectively and efficiently at the West Mandrehe Sub-district Office.*

**Keywords:** *Work Environment; Work Satisfaction*

## **A. Pendahuluan**

Pada saat sekarang, setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia ini berperan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Dalam setiap instansi pada umumnya membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman supaya setiap pegawai yang bekerja dapat melaksanakan tugas dengan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja pada

dasarnya bersifat dinamis, artinya bahwa lingkungan kerja dapat berubah karena disebabkan oleh faktor fisik lingkungan itu sendiri seperti berubahnya keadaan kantor, berubahnya lokasi pekerjaan dan lain-lain serta perubahan dalam faktor psikis seperti perubahan yang disebabkan oleh adanya perubahan pada rotasi kepemimpinan, adanya pegawai yang baru masuk, adanya relasi yang baik atau tidak baik yang tercipta baik antara pegawai dengan atasan atau sesama rekan kerja, dan lain-lain.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja tentunya akan tercipta apabila adanya lingkungan kerja yang baik dan adanya perhatian dari organisasi yang akan memberikan dampak positif terhadap organisasi itu sendiri. Pegawai yang puas

akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menurunnya produktivitas kerja, pegawai merasa mudah bosan dalam bekerja atau keluar masuknya pegawai dalam organisasi. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan oleh sebuah organisasi karena tujuan yang telah direncanakan sebelumnya tidak sesuai dengan yang diinginkan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tercipta terhadap lingkungan kerja, organisasi dapat mengharapkan pegawai bekerja lebih giat, dan tentunya bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kekeluargaan diantara rekan kerja dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi.

Kepuasan kerja dimaknai sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan oleh pegawai. Bagi pegawai yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya dan tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan produktivitas yang rendah pula. Seorang pegawai akan merasa puas

atau kepuasan kerja terjadi pada dasarnya tergantung pada kondisi lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan yang sesuai, suhu udara yang sirkulasinya lancar, kebersihan, keamanan, relasi atau hubungan komunikasi yang baik antar pegawai maupun antar pimpinan dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dapat dicerminkan dengan sikap dan perasaan pegawai yang merasa senang atau tidak senang dan nyaman atau tidak nyaman atas pekerjaan yang diemban. Kepuasan kerja juga dapat dilihat oleh organisasi dengan adanya prestasi kerja dan merupakan salah satu pondasi dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Camat Mandrehe Barat Kabupaten Nias Barat dimana pegawai masih memiliki ketidakpuasan kerja dalam lingkup lingkungan kerja tersebut, seperti pegawai kurang menjalin hubungan yang akrab antara sesama yang disebabkan karena padatnya jenis pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawab setiap pegawai dalam instansi tersebut. Hal ini dapat menyebabkan tidak terciptanya lingkungan kerja yang baik, seperti kurangnya atau minimnya penggunaan pendingin ruangan

kerja sehingga menimbulkan ruangan terasa pengap dan menimbulkan bau, dan cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan produktivitas kerja tidak berjalan dengan baik. Tentunya dengan adanya ketidakpuasan inilah yang akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerjanya menjadi penghambat berjalannya produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Barat Kabupaten Nias Barat".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Barat Kabupaten Nias Barat.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana setiap pegawai melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Sudaryo, (2018:47) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal". Selanjutnya menurut Sinar et al., (2017) "menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja

didalam lingkungan tersebut". Kemudian menurut Afandi, (2018:66) "lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

Berdasarkan uraian teori diatas, maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik. Yang dimana dalam lingkungan fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kebisingan serta luas ruang kerja sedangkan lingkungan non fisik mencakup hubungan kerja yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Setiap pegawai yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Afandi, (2018:74) "kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja". Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak

menyukainya. Selanjutnya menurut Sudaryo, (2018) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka”. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Selaras dengan yang dikemukakan Priansa, (2017) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang respons seseorang terhadap pekerjaannya”.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang pegawai yang meliputi keyakinan, pikiran, dan perasaan senang atau tidak senang yang dialami pegawai terhadap pekerjaannya.

### B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf yang bekerja di Kantor Camat Mandrehe Barat sebanyak 30 Orang

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

### C. Temuan Penelitian dan Pembahasan

Pengujian instrumen untuk mengetahui kelayakan dan keselisihan

instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Ada dua konsep yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Uji validitas dan uji reliabilitas akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)**

No. Item	Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat		
	R hitung	R tabel N=10	Ket.
1	0,895	0,632	Valid
2	0,941	0,632	Valid
3	0,896	0,632	Valid
4	0,851	0,632	Valid
5	0,840	0,632	Valid
6	0,694	0,632	Valid
7	0,798	0,632	Valid
8	0,669	0,632	Valid
9	0,814	0,632	Valid

10	0,814	0,632	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,361. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)**

Kantor Camat Toma	
Cronbach's Alpha	N of items
0,935	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil nilai pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

No. Item	Pada Pelaksanaan Uji Coba Kantor Camat		
	R hitung	R tabel N=10	Ket.
1	0,693	0,632	Valid
2	0,857	0,632	Valid

3	0,947	0,632	Valid
4	0,884	0,632	Valid
5	0,857	0,632	Valid
6	0,947	0,632	Valid
7	0,715	0,632	Valid
8	0,715	0,632	Valid
9	0,953	0,632	Valid
10	0,861	0,632	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,361. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)**

Kantor Camat Toma	
Cronbach's Alpha	N of items
0,945	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah semua data variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogrov-smirmov* (K-S). Hasil pengujian ini normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Unstandardized Residual
N	30	30	30
N Mean	44,00	44,70	,0000
Normal Parameters a,b			000
Std. Deviation	4,194	4,557	3,286
Absolute Maximum	,250	,194	,148
Most Extreme Differences	,250	,182	,148
Negative	-	-	-,076
Positive	,183	,194	
Kolmogorov-Smirnov Z	1,369	,062	,811
Asymp. Sig. (2-tailed)	,047	,209	,526

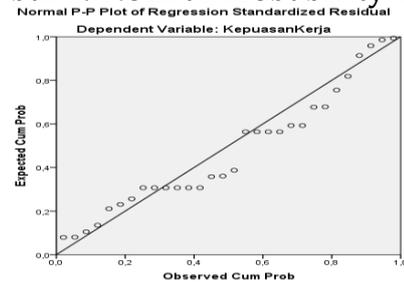
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023, Alat Bantu SPSS Version 20

Berdasarkan hasil diatas, besaran nilai *test statistic* dari *Kolmogrov-Smirnov Z* dan *Asymptotic Significant (2-tailed)* dari data penelitian masing-masing sebesar 0,811 dan 0,526. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian seluruh data pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi normalitas data melalui *Normal Probability Plot* seperti dibawah ini.

**Gambar 1. Normal Probability Plot**

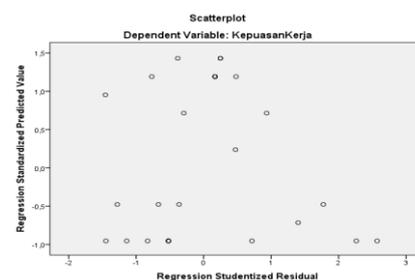


Karya Penulis 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat didimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Scatterplot*.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Karya Penulis 2023

Berdasarkan gambar 2, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 20 For Windows, daapt disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya Heteroskedastisitas. Karena gambar tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik

suatu persamaan regresi sederhana dengan telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
Constant	11,571	6,545	,768	,088
Lingkungan Kerja (X)	,753	,148	,693	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 20 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 6 hasil pengolahan data penelitian variabel Lingkungan Kerja (X) untuk  $t_{hitung}$  5,084 dengan tingkat signifikan 0,000 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* (df) n-K-1 (30-1-1) =28 sebesar 1,701. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Camat Mandrehe Barat.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 7**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 <sup>a</sup>	,480	,461	3,344

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 7, dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,480 (48%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 48% keragaman variabel terikat (kepuasan kerja) dapat dijelaskan variabel bebas (lingkungan kerja) sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Camat Mandrehe Barat dengan persamaan regresi yang diperoleh dibawah ini:

$$Y=11,571+0,753X$$

Keterangan:

Y= Kepuasan Kerja

X= Lingkungan Kerja

Persamaan regresi linear sederhana diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tanda yang positif. Maka koefisien regresi untuk (a) sebesar 11,571 adalah konstan merupakan nilai variabel kepuasan kerja (Y) saat variabel lingkungan bernilai nol. Sedangkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b) adalah sebesar 0,753

artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 0,753.

Uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diketahui nilai  $t_{hitung}$  (5,084)  $> t_{tabel}$  (1.701), maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,480 (48%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 48% keragaman variabel terikat (kepuasan kerja) dapat dijelaskan variabel bebas (lingkungan kerja) sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarah Nurmayaputri dan Alini Gilang dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung". Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Muhammad dan Irma Ade dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima". Penelitian yang dilakukan oleh Aoliso, L., dan Lao dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen

(Persero) Kantor Cabang Kupang". Penelitian yang dilakukan oleh Ganesha dan Saragih dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk". Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh TiWibowo et al., dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kandatel Malang". Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibandingkan oleh penelitian terdahulu masih relevan yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### D. Penutup

##### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasanyang telah diuraikan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Mandrehe Barat Kabupaten Nias Barat.

##### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

- a. Dalam hal meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya alangkah lebih baiknya organisasi dalam hal ini Kantor Camat Mandrehe Barat harus memperhatikan lingkungan kerjanya supaya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisien.
- b. Memperhatikan lingkungan kerjanya agar tercipta suasana yang baik dan nyaman dan tentu akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebab lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan adanya ketersediaan fasilitas yang memadai dan lingkungan yang bersih.
- c. Direkomendasikan kepada peneliti dimasa yang akan datang untuk lebih fokus lagi pada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan memperbanyak lagi referensi yang digunakan.

#### E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Aoliso, L., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495–502.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45–55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching

- And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: *Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lombu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias.

- NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246.  
<https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29.  
<https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35.  
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663.  
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25.  
<https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nurmayaputri, S., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung *The Influence Of The Work Environment On The Job Satisfaction Of Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung*. 7(2), 6658–6665.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–

145.  
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Simarmata, dkk. (2021). *Percanaan Sumber Daya Manusi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinar, P. T., Land, M. A. S., & Tangerang, T. (2017). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 5(3).
- Siyoto, Sandu & M. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryo, Yoyo & Agus Aribowo, N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- TiWibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. 16(1), 1–9.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga ( Insekta ) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Sealatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-atenriugi-daeng/>