

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam  
Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

Oleh :

**CINDY DAMAYANTI  
NIM. B74218035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2022**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cindy Damayanti  
NIM : B74218035  
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TULUNGAGUNG”** , adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Tulungagung, 25 Januari 2022

Yang menyatakan



Cindy Damayanti  
B74218035

## **PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Penelitian skripsi ini disusun oleh :  
Nama : Cindy Damayanti  
NIM : B74218035  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor  
Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Penelitian telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 19 Januari 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fill  
197003042007011056

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TULUNGAGUNG**

Disusun Oleh:

**Cindy Damayanti**  
**B74218035**

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu Pada  
tanggal 13 Mei 2022

Tim Penguji

**Penguji I**



**Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc.M.Fil.I**  
**NIP. 197003042007011056**

**Penguji II**



**Dra. Imas Maesaroh, Dip.I. M.Lib-M.lib. Ph.D**  
**NIP. 196605141992032001**

**Penguji III**



**Ahmad Khairul Hakim, S.Ag. M.Si**  
**NIP.197512302003121001**

**Penguji IV**



**Airlangga Bramayudha, M.M**  
**NIP. 197912142011011005**

Surabaya, 13 Mei 2022  
Dekan,



**Dr. H. Abdul Halim, M.Ag**  
**NIP. 196307251991031003**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : CINDY DAMAYANTI  
NIM : B74218035  
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH  
E-mail address : CINDYDAMAYANTI123@GMAIL.COM

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN

KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN

TULUNGAGUNG

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 01 Juni 2022

Penulis

(CINDY DAMAYANTI)

## ABSTRAK

Setiap manusia memiliki harapan dan impian yang harus dipenuhi agar mereka merasa bahagia. Orang-orang menunjukkan bahwa mereka bagian dengan merasa puas. Dalam dunia kerja kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pegawai, karena akan mempengaruhi attitude dan moral pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Namun, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat inividu dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Lembaga harus memperhatikan faktor-faktor ini agar karyawannya lebih bahagia. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa penting lingkungan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner oleh responden dan dengan beberapa dokumen pendukung untuk mendapatkan data yang diperlukan. Analisis data yang digunakan untuk memperoleh hasil penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila kualitas lingkungan kerja yang semakin baik dan terawat, maka kepuasan yang dirasakan pegawai juga akan meningkat. Beban kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika beban kerja didelegasikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, maka kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat.

Kata kunci : *lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja*

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Lembaga keislaman memiliki peranan penting bagi seluruh umat muslim, terlebih lagi Indonesia adalah negara dengan populasi muslim terbesar. Berdasarkan data dari Globalreligiousfuture menyatakan bahwa 13% muslim di dunia adalah penduduk Indonesia. Hal tersebut berdasarkan persentase penduduk muslim di Indonesia, yaitu 87,2% dari total penduduk memeluk agama Islam.<sup>1</sup> Lembaga keislaman menjadi wadah bagi kaum muslim dalam menjalankan kegiatannya berdasarkan hukum dan syariat Islam. Lembaga keislaman juga ditujukan untuk memperkuat ukhuwah keislaman serta meningkatkan rasa kepedulian antar sesama muslim maupun kepada umat beragama lainnya. Selain itu, keberadaan lembaga keislaman dapat menjadi wadah penyelesaian permasalahan umat dalam kehidupan bermasyarakat.

Sumber daya manusia adalah hal penting yang harus dikelola oleh lembaga melalui pengarahan secara terarah dan teratur.<sup>2</sup> Allah juga telah menjelaskan betapa pentingnya sebuah keteraturan dalam kehidupan pada tafsir Imam Al-Qurtubi dalam surah As-Saff ayat 4. Dalam surah ini, Allah menyeru kepada makhluknya untuk masuk ke dalam sebuah barisan, yaitu organisasi. Dengan masuk sebuah organisasi, setiap makhluk diharapkan untuk hidup dalam keteraturan, sehingga ia bisa fokus untuk mencapai tujuan. Sama halnya dengan lembaga yang terdiri atas berbagai komponen, salah satunya sumber daya manusia (pegawai). Ketika pegawai mampu menjalankan pekerjaan secara teratur dan terarah, maka ia akan mendapatkan hasil terbaiknya. Keteraturan dalam barisan akan tercipta

---

<sup>1</sup> “Indonesia Religion: Demographics and Religion | PEW-GRF,” accessed January 16, 2022, [http://www.globalreligiousfutures.org/countries/indonesia#/?affiliations\\_religion\\_id=0&affiliations\\_year=2010&region\\_name=All%20Countries&restrictions\\_year=2016](http://www.globalreligiousfutures.org/countries/indonesia#/?affiliations_religion_id=0&affiliations_year=2010&region_name=All%20Countries&restrictions_year=2016).

<sup>2</sup> Desilia Purnama Dewi and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Banten: Unpam Press, 2019). Hal 1

dengan adanya sebuah aturan atau kebijakan. Aturan dan kebijakan ini disusun berdasarkan norma-norma kemanusiaan serta syariah agar sesuai dengan kodrat manusia.<sup>3</sup>

Dalam sebuah lembaga, manusia menjadi kunci keberhasilan. Hal ini disebabkan sifat dinamis, sehingga kapasitas kemampuan yang dimiliki dapat dikembangkan dan ditingkatkan untuk menjadi lebih baik.<sup>4</sup> Maka dari itu, pengelolaan dilakukan secara teratur dan terarah untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Manusia memiliki akal dan perasaan dalam menjalankan setiap aktivitasnya, sehingga ketika salah satu dari keduanya tidak berjalan dengan baik maka akan menyebabkan kelumpuhan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, batasan hak dan kewajiban antara lembaga dan sumber daya manusia diciptakan dengan seimbang untuk bisa memenuhi kebutuhan satu sama lain. Keseimbangan ini akan menciptakan kepuasan pegawai terhadap lembaga dan tercapainya tujuan yang ditentukan.<sup>5</sup>

Kepuasan dapat dirasakan oleh setiap pegawai atas terpenuhinya harapan terhadap pekerjaan di lembaga. Harapan yang diinginkan oleh setiap pegawai ialah mendapatkan kebahagiaan di tempat kerja.<sup>6</sup> Namun lembaga tidak dapat memenuhi setiap harapan dan keinginan pegawai, sebab harapan setiap orang bervariasi antara satu dengan lainnya. Dengan begitu, lembaga akan memaksimalkan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai untuk menunjang kesejahteraan dalam bekerja. Kebutuhan dasar sebagian besar pegawai adalah relatif sama, sehingga pemenuhan kebutuhan dasar yang baik akan berimbas terpenuhinya keinginan pegawai dari perspektif masing-masing. Hal ini dikarenakan keinginan atau harapan bersifat individual yang didapatkan dari pengembangan kebutuhan dasar berdasarkan pengalaman, lingkungan luar, prinsip, dan

---

<sup>3</sup> Imam Al Fathurrahman Qurtubhi, *Tafsir Al-Qurtubhi*, 2nd ed., 18 (Jakarta: Pustaka Azzam, 2016). Hal 82

<sup>4</sup> Desilia Purnama Dewi and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 4

<sup>5</sup> GG Yosep Sujati, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, Dan Implikasinya Bagi Organisasi," 2018, Skripsi. Hal 31

<sup>6</sup> Sujati. Hal 14

lain sebagainya. Kebutuhan pegawai saat bekerja yang terjamin akan meningkatkan semangat dalam mencapai hasil terbaik. Hasil kerja yang baik dapat menggambarkan upaya atau *effort* yang diberikan oleh pegawai, sehingga mereka bangga pada diri mereka sendiri dan merasa puas dengan pekerjaan mereka sebagai hasil dari upaya yang telah dilakukan.<sup>7</sup>

Kepuasan adalah hal-hal yang diperoleh sebagai hasil dari respon emosional terhadap berbagai hal, yang diekspresikan oleh rasa menyukai maupun kurang suka terhadap hal yang terlibat. Respon emosional distimulus oleh berbagai aspek internal maupun aspek eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak dapat diukur dengan satu faktor saja. Perasaan puas dalam bekerja didapatkan sejak proses hingga hasil yang diperoleh. Kepuasan dinilai berdasarkan pada prinsip-prinsip yang tertanam dalam diri pegawai.<sup>8</sup> Oleh karena itu, rasa puas yang dirasakan setiap pegawai akan berbeda meskipun lembaga telah memenuhi kebutuhan mereka secara merata. Bagi pegawai, pengukuran terhadap kinerja adalah sebagai bentuk menghargai usaha yang telah ia lakukan serta mengevaluasi kekurangan. Hasil pengukuran dapat menjadi bahan pegawai untuk bekerja lebih baik.<sup>9</sup>

Kepuasan kerja mampu mempengaruhi kualitas kerja para pegawai. Kualitas kerja pegawai yang semakin tinggi akan meningkatkan efisiensi kerja di dalam lembaga. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan urgensi yang besar untuk menciptakan nilai lebih pada pekerjaan dan meningkatkan kinerja lembaga. Karena urgensinya,

---

<sup>7</sup> Sujati. Hal 17-20

<sup>8</sup> Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, and Faisal -, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh," *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (January 18, 2018): 123–34.

<sup>9</sup> Devin Nelfan and Meilinda Setiawati, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage 'X' Hotel Surabaya," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 2, no. 1 (January 21, 2014): 127–45.

lembaga harus mampu mengkaji dan mengevaluasi aspek-aspek yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja.<sup>10</sup>

Lingkungan kerja memberikan dampak yang dapat dirasakan langsung oleh pegawai secara fisik maupun psikis. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpotensi besar untuk mempengaruhi aktivitas pegawai. Lingkungan kerja secara fisik mencakup elemen-elemen yang terlihat dan dapat dirasakan keberadaannya melalui indra serta memberikan dampak yang nyata dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja juga meliputi kondisi mental dari pegawai yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan selama bekerja.<sup>11</sup>

Selain lingkungan kerja, rasa terbebani yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja.<sup>12</sup> Beban pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai didapatkan karena ketidaksesuaian kapasitas atau kemampuan pegawai terhadap target yang diberikan lembaga dalam periode tertentu. Pegawai adalah manusia yang sistem kerjanya meliputi fisik dan psikis, sehingga stres kerja yang terjadi dapat menyerang fisik maupun psikis. Jika beban kerja terlalu tinggi, maka pengeluaran energi juga semakin tinggi, sehingga dapat menyebabkan kelebihan beban atau *overload* yang dapat memicu kelelahan. Sebaliknya, intensitas pekerjaan yang terlalu sedikit dan tidak sepadan dengan kemampuan yang dimiliki dapat menyebabkan kebosanan. Oleh karena itu, tugas maupun tanggung jawab yang diberikan harus sesuai berdasarkan pada kapasitas pegawai.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Muhammad Idrus, "Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja KARYAWAN," *Jurnal Psikologi* 3, no. 1 (2006): 94–106, <https://doi.org/10.14710/jpu.3.1.94>.

<sup>11</sup> Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2020): 170–83.

<sup>12</sup> Anggit Astianti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7, 3, no. 7, accessed January 16, 2022, <https://docplayer.info/43539706-Pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pdam-surabaya.html>.

<sup>13</sup> zuraida Zuraida, "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan," *Jurnal Ilmiah Psyche* 14, no. 2 (December 23, 2020), Hal 170

Kasus COVID-19 mulai turun dalam beberapa bulan terakhir, setelah lonjakan virus satu setengah tahun lalu yang menggemparkan dunia. Pandemi COVID-19 telah membawa perubahan dalam kehidupan, terutama dalam kaitannya dengan aktivitas manusia. Pembatasan interaksi antar sesama berdampak pada perubahan tatanan perilaku seseorang dalam melakukan aktivitasnya, dengan begitu rangkaian proses di dalam lembaga juga turut berubah. *Work from home* menjadi alternatif beberapa lembaga untuk tetap menjalankan kegiatan secara integratif dan tetap menjamin keamanan para pegawai.<sup>14</sup> Perubahan sistem kerja berarti akan merubah aspek-aspek penyokongnya yang meliputi lingkungan kerja, target, beban pekerjaan, pengawasan, dan lain sebagainya. Perubahan ini harus dihadapi dengan baik dan cepat oleh setiap pekerja agar kualitas kerja tidak menurun.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung kini dikepalai bapak Mangsut, yang merupakan pelaksana tugas Kepala Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Sistem kerja yang digunakan adalah bentuk desentralisasi, tujuannya untuk memfokuskan tugas dan pelayanan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung menanamkan budaya kerja untuk seluruh pegawai ke dalam lima nilai, yaitu integrasi, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan panutan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung turut merasakan dampak dari pandemi Covid-19. Pembatasan interaksi dan mobilisasi menjadikan sistem kerja pada lembaga berubah. Perubahan demi perubahan yang secara cepat terus terjadi menjadikan lingkungan kerja juga berubah. Hal ini dapat memicu para pegawai tidak nyaman dan merasa asing. Selain itu, tuntutan lembaga untuk tetap bekerja ditengah proses adaptasi menjadi tambahan beban kerja bagi setiap pegawai. Berdasarkan penjabaran diatas, penelitian kali ini mengambil pembahasan

---

<sup>14</sup> Oswar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19," *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (June 8, 2020): 126–50, <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.

tentang *pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.*

## **B. Rumusan Masalah**

Berikut susunan rangkaian masalah yang didasarkan dari uraian latar belakang di atas:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan?
2. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara parsial?
3. Seberapa besarkah lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan?
4. Seberapa besarkah lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara parsial?
5. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berikut adalah tujuan dari penelitian yang didasarkan pada uraian masalah di atas:

1. Memahami hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan.
2. Memahami hubungan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara parsial.

3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan.
4. Mengukur pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara parsial.
5. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempresentasikan tingkat kepuasan kerja pegawai di kantor Keementarian Agama Kabupaten Tulungagung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Teoritis**

Pengkajian terkait permasalahan tersebut dimaksudkan untuk memberikan hasil yang akan membantu mengembangkan kajian teoritis. Secara khusus, hasil penelitian diharapkan mampu meningkatkan bidang kajian tentang kepuasan pekerja dalam menjalankan pekerjaan pada organisasi atau lembaga. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat mendukung telaah selanjutnya.

##### **2. Praktis**

Hasil penelitian ini semoga bermanfaat dalam mengembangkan pegawai dalam sebuah lembaga. Pembaca juga diharapkan mendapatkan semangat dalam mengembangkan kualitas diri untuk mencapai kepuasan saat bekerja.

#### **E. Definisi Operasional**

##### **1. Lingkungan Kerja**

Semua keadaan yang berhubungan dengan tempat suatu pekerjaan dilakukan disebut dengan lingkungan kerja. Kondisi ini muncul dengan sendirinya dalam bentuk fisik ataupun psikis. Kondisi ini berpotensi untuk

mempengaruhi bahkan mengganggu pegawai menyelesaikan pekerjaan.<sup>15</sup> Lingkungan kerja meliputi fasilitas, alat bantu kerja, gedung, lokasi strategis, kebersihan, area istirahat, tata ruang kerja. Selain itu, lingkungan kerja dapat berupa jalinan komunikasi sesama rekan ataupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi tingkat kebosanan di tempat kerja, sehingga pegawai betah melakukan pekerjaan dengan hasil terbaik. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak nyaman dan terganggu dengan lingkungan kerjanya, mereka akan cepat bosan dan enggan untuk pergi bekerja. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas pegawai dan lembaga.

## **2. Beban Kerja**

Rasa terbebani akan suatu pekerjaan disebabkan adanya perbedaan kemampuan seorang pegawai terhadap pemenuhan target yang telah ditetapkan pada periode tertentu.<sup>16</sup> Pada semua lembaga terdapat peraturan ketenagakerjaan yang juga membahas pembatasan beban kerja setiap pegawai. Standar kerja digunakan sebagai batas ideal dari bobot suatu pekerjaan. Jika pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar pekerjaan yang berlaku, maka pegawai tidak akan memiliki masalah dalam menyelesaikannya. Di sisi lain, jika seorang pegawai tidak dapat bekerja sesuai standar, maka akan sulit baginya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga menjadi beban kerja. Dalam hal ini, keterampilan pegawai dan sistem pembobotan harus diverifikasi dengan keadaan lembaga. Apabila kapasitas kemampuan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kesulitannya pekerjaan, maka pegawai akan bekerja melebihi kapasitas (*overload work*) yang dapat memicu stres kerja.

## **3. Kepuasan Kerja**

---

<sup>15</sup> Diah Indriani Suwondo and Eddy Madiono Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 17, no. 2 (October 1, 2015), Hal 136

<sup>16</sup> Srie Wulandari, Samsir, and Rio J. M. Marpaung, "Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi," *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 4, no. 1 (December 22, 2016), Hal 955

Rasa puas erat hubungannya terhadap perasaan. setiap individu tentang segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Perasaan setiap individu bersifat relatif, sehingga tingkat kepuasan yang dapat dialami oleh setiap individu akan berbeda-beda sesuai dengan persepsinya. Prinsip yang diyakini oleh setiap individu merupakan hasil transmisi dari pengalaman dan pengetahuan. Pada akhirnya, nilai-nilai tersebut digunakan untuk membangkitkan harapan akan kebutuhan yang harus dipenuhi. Tempat yang nyaman untuk bekerja dapat memenuhi kebutuhan pekerja, sehingga dapat meningkatkan semangat untuk mendapat hasil terbaik. Hasil terbaik atas usaha yang dilakukan akan menciptakan rasa puas terhadap pekerjaannya.<sup>17</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Penelitian dilakukan dengan sistematika yang baik, jelas, dan sesuai dengan ketentuan. Pembahasan penelitian disusun secara sistematis untuk memudahkan pembacaan hasil penelitian.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab satu berisi penggambaran umum terhadap isi penelitian. Bab pendahuluan berisi penjabaran hal-hal yang melatarbelakangi penelitian, perumusuan permasalahan, hingga tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian.

#### **BAB II KERANGKA TEORI**

Bagian dua berisikan pondasi penelitian, yaitu kajian ilmiah yang melandasi seluruh tahapan penelitian. Selain itu, informasi terkait penelitian sebelumnya juga dijelaskan pada bagian ini.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

---

<sup>17</sup> erni Hayati Nasution, Said Musnadi, And Faisal -, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh," *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (January 18, 2018): 123–34.

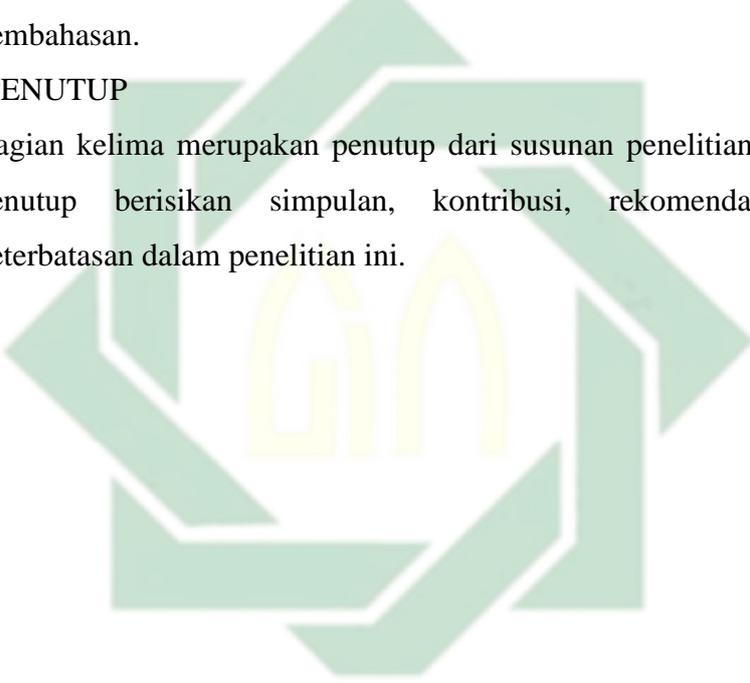
Bagian ketiga menjelaskan semua kegiatan terkait metode serta cara penelitian yang digunakan. Bagian ini juga menjabarkan mengenai rangkaian analisis yang dilakukan.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN

Bagian keempat menyajikan keseluruhan perolehan data dan hasil pengolahan data. Hasil analisis data dijabarkan dengan menyertakan perhitungan statistika, perhitungan hipotesis, dan hasil analisa serta pembahasan.

#### BAB V PENUTUP

Bagian kelima merupakan penutup dari susunan penelitian. Bagian penutup berisikan simpulan, kontribusi, rekomendasi, dan keterbatasan dalam penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

1. *“Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta”*.

Penelitian ini dilakukan Muhammad Agus, seorang mahasiswa dari Universitas Islam Indonesia. Metode penelitian memakai strategi penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian memakai kuesioner atau angket. Kuesioner dibagikan kepada 45 karyawan Asana Grove Hotel Yogyakarta. Selanjutnya, data diolah memakai SEM pada tools SmartPLS v.3.0.<sup>18</sup> Kedua variabel independen penelitian ini menjadikan hal yang sama dengan penelitian selanjutnya. Obyek dan alat yang dipakai dalam menganalisis merupakan hal pembeda dari penelitian ini. Asana Grove Hotel Yogyakarta menjadi obyek penelitian ini serta tools yang digunakan untuk menganalisa data merupakan pembeda dengan dengan penelitian ini.

2. *“Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia”*

Kajian tersebut ditulis oleh Rusda Irawati dan Dini A. Carrollina, mahasiswa Politeknik Negeri Batam. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Data dihimpun dari responden di departemen pembuatan cetakan yang berjumlah 71 orang. Pengumpulan informasi dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Variabel beban kerja merepresentasikan kesamaan pada penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti. Sedangkan, objek penelitian menjadi faktor pembeda.

---

<sup>18</sup> Muhammad Agus, “Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Asana Grove Hotel Yogyakarta,” 2020, <https://dspace.uin.ac.id/handle/123456789/29343>.

3. *“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskwa Electric Indonesia”*

Kajian tersebut disusun oleh Wachid Hasyim, mahasiswa Universitas Pelita Bangsa. Metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyusun penelitian, yaitu model inferensial dengan regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui metode angket yang disebarakan kepada 60 karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia.<sup>19</sup> Variabel beban pekerjaan dan kepuasan kerja menjadi persamaan pada penelitian ini. Perbedaannya ialah obyek yang dipakai.

4. *“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverage “X” Hotel Surabaya”*

Penelitian ini disusun oleh Devin N. Tjandra dan Meilinda S., mahasiswa dari Universitas Kristen Petran Surabaya. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyusun penelitian. Pengumpulan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan service F&B di hotel “X” Surabaya sebanyak 32 responden. Aplikasi SPSS 16.0 digunakan untuk membantu pengolahan data dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian ini, lingkungan kerja dan manajemen memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Dua variabel di atas menjadi faktor kesamaan, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.<sup>20</sup>

5. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*

---

<sup>19</sup> Wachid Hasyim, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia,” *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 02 (December 6, 2020): 185–92.

<sup>20</sup> Devin Nelfan and Meilinda Setiawati, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage ‘X’ Hotel Surabaya,” *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 2, no. 1 (January 21, 2014): 127–45.

Rumusan kajian disusun oleh Rizal Nabawi, mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pendekatan kuantitatif membantu peneliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan. Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 81 responden, termasuk pejabat konstruksi dan perumahan umum Kabupaten Aceh Tamiang. Setiap variabel independen mempengaruhi secara parsial dan simultan saat diuji menggunakan metode regresi linier berganda.<sup>21</sup> Kesamaan penelitian dapat ditemukan pada variabel lingkungan kerja, kepuasan dalam bekerja, dan beban pekerjaan. Objek dan kombinasi variabel dependen menjadikan pembeda dengan penelitian ini.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Dalam sebuah kelembagaan, penciptaan *environment*/lingkungan yang bersinergi sangat penting agar bisa memberikan energi yang positif. Terlebih lagi, lingkungan kerja terdiri atas berbagai hal yang dapat mempengaruhi secara fisik, fikiran, maupun emosional setiap pekerja. Oleh karena itu, lembaga berkewajiban untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman secara fisik dan damai secara mental maupun emosional. Apabila tiga pokok pengendali manusia (fisik, fikiran, dan emosi) terpenuhi dengan baik, maka ia sebagai pegawai akan fokus melakukan yang terbaik. Menurut Nitisemoto yang disebutkan oleh Suwondo dan Sutanto, istilah lingkungan kerja mengacu pada semua kondisi yang mengelilingi seseorang dan memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja. Peralatan dan alat pendukung kerja, bahan yang dibutuhkan, suasana kerja, interaksi kerja, metode kerja, dan

---

<sup>21</sup> Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."

pengarutan kerja secara sendiri maupun berkelompok adalah bagian dari lingkungan kerja.<sup>22</sup>

Standarisasi lingkungan kerja dapat mengurangi tingkat kecelakaan, penyakit, dan hal-hal lain yang dapat menyebabkan stres. Setelah komorbid stres teratasi, pegawai akan fokus melaksanakan pekerjaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja yang efektif. Kinerja yang efektif dapat dilihat dari peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik juga mendorong komitmen pegawai semakin tinggi, sehingga ia akan dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Selain itu, keinginan pegawai untuk keluar dari lembaga akan semakin menurun.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berdasarkan bentuknya terbagai dalam dua, yaitu<sup>23</sup>

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Terdiri atas hal-hal yang bersifat fisik atau dapat dirasakan melalui panca indera. Lingkungan fisik memiliki pengaruh yang nyata dan sebagian besar akan merasakan hal yang seragam. Lingkungan kerja fisik akan sangat mudah dalam melakukan penilaian terhadap tingkat kenyamanan yang diberikan. Berikut merupakan beberapa indikator yang dapat menjadi tolak ukur penilaian lingkungan fisik.

##### a) Pewarnaan

Warna-warna yang digunakan dalam ruangan dapat mempengaruhi psikis pegawai. Pemilihan warna yang tepat akan memberikan kegembiraan dan ketenangan. Komposisi pemilihan warna dipadupadankan dengan baik agar tidak merusak penglihatan, misalnya warna ungu terlihat muram jika dipadukan dengan warna

---

<sup>22</sup> Suwondo and Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan." Hal 136

<sup>23</sup> Suwondo I. Diah & Sutanto M. Edi, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, 2015, Hal 136

hitam. Tidak hanya warna dinding dalam ruangan, pemilihan warna seragam, furnitur dan alat juga berpengaruh tidak langsung terhadap pekerjaan pegawai. Hal ini dilakukan untuk menjaga keceriaan dan kenyamanan pegawai bekerja dengan alat-alat tersebut.<sup>24</sup>

b) Kebersihan lingkungan kerja

Bagi kebanyakan orang, kebersihan adalah hal yang paling penting dalam menikmati suasana kerja. Kebersihan lingkungan mencakup lingkungan di luar ruangan tempat kerja, misalnya kamar mandi. Toilet yang kotor, bau, dan aliran air buruk sangat tidak nyaman untuk digunakan dan membuat siapa saja merasa tidak nyaman. Oleh karena itu, lembaga membutuhkan petugas khusus untuk menjaga nyaman pegawai. Selain itu, setiap lembaga perlu menekankan kedisiplinan untuk menjaga kebersihan bersama.<sup>25</sup>

c) Pencahayaan

Pencahayaan penting bagi pegawai, karena kondisi pencahayaan yang tidak tepat akan membuat mata cepat lelah. Hal ini sangat mengganggu produktivitas pegawai.<sup>26</sup> Pencahayaan efektif adalah jumlah pencahayaan yang tepat untuk kebutuhan pencahayaan di tempat kerja. Pekerjaan yang memerlukan penglihatan tajam memerlukan cahaya yang lebih terang dibandingkan dengan pekerjaan yang hanya membutuhkan penglihatan normal seperti menulis surat, mengelola file, dan rapat. Jumlah cahaya yang tepat juga dapat menghemat biaya listrik suatu lembaga

d) Sistem sirkulasi udara

Sirkulasi yang baik meningkatkan kebugaran fisik pegawai. Selain itu, suhu ruangan yang sejuk membantu pegawai untuk tidak

---

<sup>24</sup> Ibid, Hal 136

<sup>25</sup> Ibid, Hal 136

<sup>26</sup> Sukoco Munir Badri, "Manajemen Administrasi Perkantoran Modern," Perpustakaan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, accessed January 16, 2022, Hal 208

khawatir akan panas dan dapat mengurangi kelelahan. Menurut Quible yang dikutip oleh Badri menyatakan, bahwa udara ideal adalah 25.6 derajat Celcius dengan kelembapan 45%.<sup>27</sup>

e) Keamanan

Kemanan untuk jiwa dan raga setiap pegawai dan terhadap barang milik pribadi sudah menjadi keharusan diberikan oleh lembaga. Tingkat keamanan yang baik akan meminimalisir ketidakhadiran pegawai atas hal-hal yang mengancam, sehingga produktivitas akan terus berjalan.

f) Tingkat kebisingan

Kebisingan merupakan suara-suara yang tidak diinginkan. Kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Selanjutnya, dalam jangka panjang kebisingan meningkatkan ketakutan, kecemasan, dan stres di tempat kerja. Hal tersebut dapat menurunkan produktivitas pegawai.<sup>28</sup> Upaya yang dapat dilakukan untuk menghilangkan kebisingan melalui penggunaan sistem kontrol suara. Tujuan penggunaan alat ini adalah untuk memastikan privasi selama percakapan dan mengurangi kebisingan dari luar yang tidak diinginkan.

g) Penataan Ruang

Penataan ruang meliputi penataan tempat kerja di dalam ruangan akan mempengaruhi kenyamanan pegawai. Ketika penataan ruangan nyaman dan rapi, maka pegawai akan betah berada dalam ruangan.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan ini didefinisikan sebagai segala hal yang tidak berwujud secara fisik tetapi berdampak pada kemampuan karyawan

---

<sup>27</sup> Nelfan And Setiawati, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage 'X' Hotel Surabaya." Hal 138

<sup>28</sup> Ibid, Hal 138

untuk melakukan fungsi pekerjaan mereka. Dalam hal ini, kesejahteraan emosional pekerja terkait erat dengan lingkungan kerja mereka. Suasana ini berkaitan dengan hubungan antar manusia. Adanya hubungan kerja yang baik dapat menghindari konflik yang mungkin timbul di dalam lembaga, karena hubungan yang baik berarti memiliki komunikasi yang baik. Ketika komunikasi antar individu berjalan dengan baik, maka penyebab kesalahpahaman akan diminimalisir.<sup>29</sup>

## **2. Beban Kerja**

### **a. Definisi Beban Kerja**

Rasa terbebani terhadap pekerjaan timbul akibat tuntutan tugas yang tidak sebanding dengan kapasitas pegawai. Pekerja adalah manusia yang sistem kerjanya meliputi fisik dan psikis, sehingga beban kerja setiap pekerja berbeda-beda. Karena beban kerja yang tinggi, upaya yang dilakukan akan semakin tinggi. Hal tersebut memicu munculnya beban berlebih atau *overload*. Sebaliknya bila intensitas kesulitan kerja sangat rendah, maka timbul rasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan yang disebut dengan stres. Oleh karena itu, intensitas beban secara optimal sesuai kemampuan pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang baik.<sup>30</sup>

Beban kerja didapatkan karena ketidaksesuaian kapasitas atau kemampuan pegawai terhadap target yang diberikan lembaga dalam periode tertentu. Pegawai adalah manusia yang sistem kerjanya meliputi fisik dan psikis, sehingga stres kerja yang terjadi dapat menyerang fisik maupun psikis. Jika beban kerja terlalu tinggi, maka pengeluaran energi semakin tinggi, sehingga menyebabkan

---

<sup>29</sup> suwondo And Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan." Hal 148

<sup>30</sup> Anggit Astianti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya" *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 3, NO. 7, Hal 539, accessed January 16, 2022, <https://docplayer.info/43539706-Pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pdam-surabaya.html>.

kelebihan beban atau *overload*. Sebaliknya, intensitas pekerjaan yang terlalu sedikit di tempat kerja menyebabkan kebosanan. Oleh karena itu, pelaksanaan kerja yang baik dapat dilakukan dengan memberikan porsi kerja yang optimal berdasarkan pada keterampilan pegawai.<sup>31</sup>

Ada tiga kondisi pemberian beban kerja kepada pegawai, yaitu sesuai dengan standar, melebihi standar atau *over capacity* dan lebih kecil dari standar atau *under capacity*. Standar tenaga kerja didasarkan pada jenis pekerjaan dan kapasitas manusia rata-rata. Standar kerja yang digunakan dalam suatu lembaga telah diuji dan disesuaikan dengan budaya yang berlaku lembaga tersebut. Jika pegawai dapat bekerja sesuai standar kerja lembaga, maka mereka tidak memiliki masalah dengan pekerjaan tersebut.<sup>32</sup>

#### **b. Faktor-Faktor Pengaruh**

Berdasarkan pendapat soleman pada jurnal karya Najib menyatakan bahwa, hal-hal yang berpotensi mempengaruhi beban kerja diantaranya:

- 1) Faktor eksternal
  - a) Task atau tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai. Tugas dapat berbentuk fisik maupun non fisik.
  - b) Prinsip-prinsip organisasi yang mengatur tentang pembebanan kerja. Prinsip ini meliputi manajemen waktu untuk bekerja, beristirahat, dan lainnya.
  - c) Kondisi di tempat kerja berpotensi menimbulkan pengaruh secara langsung dalam kinerja pegawai baik dalam bentuk fisik ataupun psikis.
- 2) Faktor internal

---

<sup>31</sup> Zuraida, "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan." Jurnal Ilmiah Psyche , Vol 14 No 2, Hal 71

<sup>32</sup> Zuraida. Hal 72

Faktor internal berkaitan dengan kesehatan mental dan kondisi somatis seseorang. Kondisi somatis meliputi usia, jenis kelamin, gender, dan lain sebagainya. Adanya faktor internal inilah yang memproses beban kerja eksternal sedemikian rupa sehingga seseorang dapat merasakan kelelahan, kebosanan, harga diri rendah, atau terlalu banyak usaha dalam menyelesaikan pekerjaan.

### c. Indikator Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan setiap orang tidak sama. Sikap seseorang terhadap beban kerja juga akan sangat berbeda. Apabila pegawai menilai target sebagai hal yang menguntungkan, maka target dapat menjadikannya tantangan untuk meningkatkan motivasi dalam melakukan yang terbaik. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat indikator dalam kerja, yaitu:<sup>33</sup>

#### 1) Target

Target merupakan sasaran yang ingin dicapai. Gambaran terhadap target yang ingin dicapai akan membantu pegawai dalam mempersiapkan strategi untuk mencapainya. Hal tersebut berguna untuk mengantisipasi potensi *overstress* dan *understress* oleh setiap pegawai.

#### 2) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang meliputi cara mengambil keputusan dengan cepat, mengatasi kejadian tidak terduga, dan lain sebagainya.

#### 3) Penggunaan waktu

---

<sup>33</sup> Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 44, no. 1 (September 3, 2017): 31–39.

Waktu adalah hal yang berharga bagi seluruh individu. Waktu bernilai sangat mahal dalam dunia kerja. Penggunaan waktu yang digunakan oleh lembaga memberikan pandangan mengenai waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, maka kesulitan kerja yang didapatkan sesuai dengan kapasitas kecepatan pegawai

#### 4) Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan ditentukan oleh lembaga yang disesuaikan dengan rata-rata kemampuan pegawai terhadap tingkat kerumitan pekerjaan. Standar kerja menjadi gambaran tentang perasaan yang ditimbulkan dari tuntutan pekerjaan yang diinginkan.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Kepuasan Kerja

Berdasarkan kutipan Ramadhani dari Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa, segala bentuk respon emosional yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaan disebut dengan kepuasan kerja.<sup>34</sup> Respon emosional dapat berupa suatu hal yang disukai atau tidak disukai dari sudut pandang pegawai dalam memandang pekerjaan.<sup>35</sup> Respon atau tanggapan emosional ini berasal dari situasi kerja yang dihadapi oleh pegawai. Apabila situasi kerja mendukung terpenuhinya harapan, keinginan, dan kebutuhan pegawai, maka respon emosional positif akan ditunjukkan oleh pegawai dengan rasa cinta terhadap pekerjaannya. Rasa cinta terhadap suatu pekerjaan akan membuat pegawai nyaman melakukan pekerjaan, sehingga akan timbul kepuasan dalam diri pegawai atas pekerjaan yang ia kerjakan. Begitupula sebaliknya, ketika emosional negatif

---

<sup>34</sup> Nuzsep Almigo, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan" 1, no. 1 (2004): 12.

<sup>35</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, 2nd ed. (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2014). Hal 193

ditunjukkan atas situasi kerja yang tidak menguntungkan pegawai, maka pekerjaan yang dilaksanakan terasa tidak menyenangkan.<sup>36</sup>

Menurut As'ad yang dikutip oleh Sujati, kepuasan kerja adalah perasaan setiap individu atas keadaan atau situasi kerja yang ia lakukan. Perasaan setiap individu adalah suatu hal yang relatif sesuai dengan karakteristik yang tertanam dalam setiap individu. Karakteristik ini meliputi nilai yang telah terprogram dalam setiap diri individu. Penciptaan nilai didapatkan dari pengalaman yang telah dilalui atau pengetahuan yang didapatkan. Pada akhirnya, nilai tersebut akan menciptakan harapan kebutuhan individu yang harus dipenuhi.<sup>37</sup>

Dalam Islam, kejujuran, kesabaran, dan rasa syukur sering dikaitkan dengan perasaan puas. Apabila ketiga unsur tersebut diterapkan dalam pekerjaan, maka akan mengakibatkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

وَادِّ تَادَنَّ رَبُّكُمْ لَبِنَ شَكَرْتُمْ لَازِيدَنَّكُمْ وَلَبِنَ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat” (QS Ibrahim : 7)

Perintah pertama Allah dalam ayat di atas adalah perintah untuk bersyukur. Mensyukuri segala hal yang dimiliki, baik dalam bentuk kelimpahan maupun keterbatasan. Ketika mensyukuri hal yang dimiliki maka dapat memaksimalkan potensinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, jika tujuan belum tercapai, maka Allah memerintahkan untuk bersabar dan kemudian mengikhhlaskan. Dengan menerapkan tiga konsep perbuatan ini akan

---

<sup>36</sup> H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*, 6th ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). Hal 81-94

<sup>37</sup> Sujati, “Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, Dan Implikasinya Bagi Organisasi.” Hal 7

lebih menghargai kehidupan, memahami sebuah proses, dan tidak berlarut dalam kesedihan serta keputusan.<sup>38</sup>

## **b. Teori Kepuasan Kerja**

### 1) Equity Theory (Teori Keadilan)

Rumusan ini berkaitan dengan motivasi dalam diri individu untuk mendapatkan perlakuan yang adil. Terdapat dua ukuran keadilan dalam teori ini. Pertama, setiap individu mendapatkan perlakuan dan dipandang sama sebagaimana kodratnya sebagai manusia. Kedua, rasio usaha (input) dan imbalan (outcome) yang didapatkan setiap individu (pegawai) harus sebanding dengan individu lainnya. Keadilan diukur dengan membandingkan perolehan diri sendiri dengan perolehan rekan kerja selama berada dalam lingkungan kerja dan selama proses pelaksanaan pekerjaan.<sup>39</sup>

### 2) Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)

Melalui teori ini, kepuasan kerja pegawai bisa diukur dari perbedaan antara harapan yang diinginkan dengan hasil yang diberikan. Lebih mudahnya adalah menghitung selisih harapan dengan imbalan hasil yang diperoleh. Apabila individu mendapatkan hasil imbalan yang lebih besar dibandingkan harapan, maka ia akan merasa lebih puas meskipun terdapat ketidaksesuaian (disperancy). Namun sebaliknya, semakin jauh selisih dari hasil yang didapatkan dengan harapan, maka ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya juga semakin besar.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> PT AKURAT SENTRA MEDIA, "Tafsir QS. Ibrahim Ayat 7: Manusia yang Harus Selalu Bersyukur," December 23, 2020, <https://akurat.co/tafsir-qs-ibrahim-ayat-7-manusia-yang-harus-selalu-bersyukur>.

<sup>39</sup> Sunarta Sunarta, "PENTINGNYA KEPUASAN KERJA," *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi* 16, no. 2 (October 1, 2019): 63–75, <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.

<sup>40</sup> Peni Tunjungsari, "PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG" 1, no. 1 (2011): 14.

### 3) Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Berdasarkan kutipan Sujati dari Herzberg tentang teori dua faktor ini mengungkapkan bahwa, tingkat puas individu dipengaruhi oleh kondisi intrinsik dan kondisi ekstrinsik. Kondisi ekstrinsik meliputi *job context* yang keberadaannya bisa memotivasi pegawai, hal ini meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, praktik kelembagaan, status, pengawasan, hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Kondisi intrinsik berkaitan dengan *job content*. Job content dapat menggerakkan motivasi pegawai untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik. Rangkaian kepuasan atau motivasi ini mencakup pencapaian, pujian, wewenang, komitmen, pekerjaan itu sendiri, dan jenjang karir. Maka dari itu, kepuasan kerja bukan hal yang berdimensi satu, ia memiliki berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya.<sup>41</sup>

#### c. Pengaruh Kepuasan Kerja

##### 1) Terhadap Produktivitas

Segala hal yang berkaitan dengan mencapai tujuan yang lebih produktif disebut dengan produktivitas. Seseorang yang puas terhadap pekerjaan akan memberikan hasil terbaik. Bukan hanya hasil, ia juga akan memaksimalkan kualitas proses yang dilakukannya untuk bisa meningkatkan produktivitas dalam lembaga. Maka dari itu, performansi seorang pekerja dapat menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam lembaga melalui aspek-pekerjaan dan hasil yang dicapai.<sup>42</sup>

##### 2) Terhadap Kehadiran

Ketidakhadiran atau *absentein* pegawai sering kali menjadi tolak ukur kepuasan kerja. Akan tetapi, absenteisme seseorang bersifat spontan dan terdapat berbagai motivasi yang

---

<sup>41</sup> Ibid, Hal 10

<sup>42</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 2007).

mendasarinya. Selain itu, ketidakhadiran dapat disebabkan adanya halangan seperti sakit, kecelakaan, dan lain sebagainya. Jadi, ketidakhadiran pegawai hanya bisa menjadi referensi dalam penilaian kepuasan kerja bukan menjadi tolak ukur penentu kepuasan kerja.<sup>43</sup>

### 3) Terhadap Turnover

Turnover adalah proses keluar masuknya pekerja pada lembaga dengan suatu alasan. Aspek kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menjadi hal utama yang memicu keinginan pegawai untuk melakukan turnover. Ketidakpuasan kerja dapat diekspresikan dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, tidak patuh, mencuri aset lembaga, menghindari beberapa tanggung jawab, dan lain sebagainya.<sup>44</sup>

## d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Peni Tunjungsari, mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat menjadi indikator pengukuran kepuasan kerja berikut ini:<sup>45</sup>

### 1) *Mentality Challenging*

Tantangan mental menggambarkan bahwa suatu pekerjaan dapat menantang secara mental. Pegawai akan lebih bersemangat tentang pekerjaan yang menawarkan peluang pertumbuhan. Peluang pertumbuhan dapat dicapai melalui penggunaan keterampilan dan kemampuan di tempat kerja. Selain itu, keberagaman tugas dapat membantu pegawai menemukan lebih banyak hal baru. Dengan cara ini, pekerjaan yang menantang dapat menawarkan kebebasan dan umpan balik yang memuaskan.

### 2) *Equitable Rewards*

---

<sup>43</sup> Wibowo. Hal 312

<sup>44</sup> Tunjungsari, Hal 14

<sup>45</sup> Tunjungsari. Hal 16

Imbalan yang sesuai menggambarkan pemberian apresiasi atas kerja yang telah diberikan. Semua pegawai menginginkan sistem upah atau gaji yang sepadan dengan *effort* yang diberikan. *Reward* dalam pekerjaan juga mencakup jenjang karir yang dapat dicapai melalui promosi. Promosi adalah kesempatan bagi seluruh pegawai. Oleh karena itu, kebijakan promosi yang diharapkan oleh pegawai adalah adil, tidak meragukan dan memenuhi harapan setiap orang.

### 3) *Supportive Working*

Pekerjaan pendukung adalah kondisi kerja yang membantu pegawai melakukan pekerjaan. Setiap pekerja sangat memperhatikan detail tempat bekerja. Harapan seluruh pegawai adalah menemukan kenyamanan dan ketenangan pikiran dalam bekerja. Kenyamanan yang dibutuhkan setiap pegawai adalah lingkungan yang aman, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan tanpa diliputi rasa cemas.

### 4) *Supportive Colleagues*

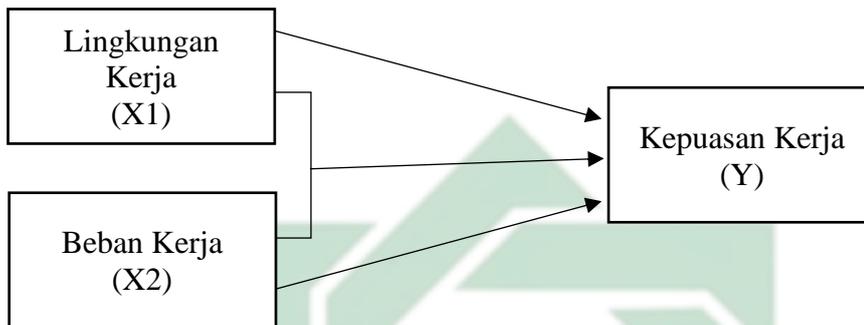
Mitra pendukung adalah rekan kerja yang dapat membantu dalam suatu pekerjaan. Setiap pegawai tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang terukur. Namun, setiap pegawai juga membutuhkan teman untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Selain itu, menjaga hubungan dan komunikasi yang baik dengan pimpinan akan membantu pekerjaan berjalan dengan baik.

## **C. Paradigma Penelitian**

Paradigma atau pandangan suatu penelitian digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian. Dengan adanya kesamaan pandangan penelitian, peneliti dapat menunjukkan permasalahan dan konsep yang harus dipahami bersama oleh pembaca

dalam penelitian ini.<sup>46</sup> Melalui kerangka di bawah ini dapat digambarkan pola hubungan antar variabel.

**Bagan 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis suatu asumsi yang berkaitan dengan jawaban atas rumusan masalah penelitian. Asumsi tersebut dihasilkan dari asumsi data teoritis.

##### **Hipotesis 1**

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

##### **Hipotesis 2**

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

##### **Hipotesis 3**

---

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019). Hal 72

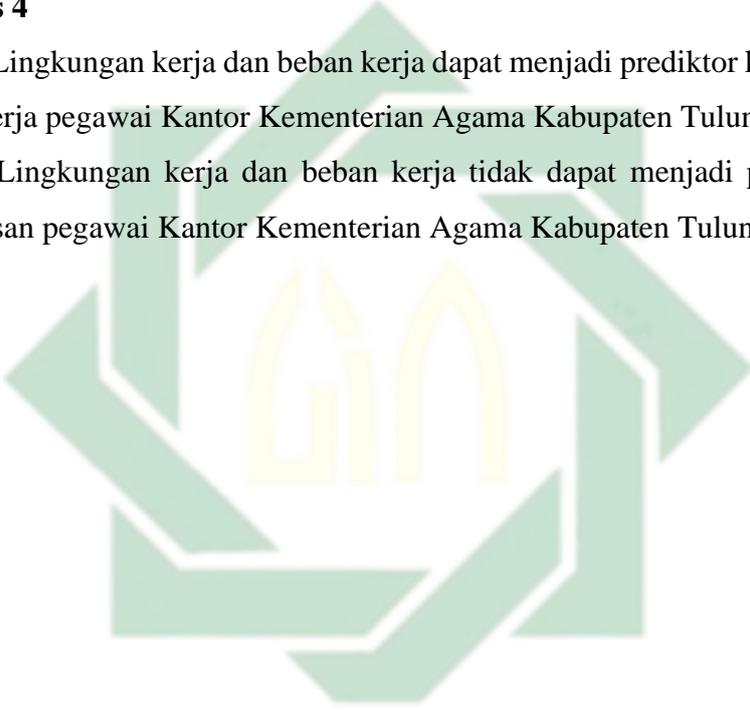
H1 : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

**Hipotesis 4**

H1 : Lingkungan kerja dan beban kerja dapat menjadi prediktor kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Lingkungan kerja dan beban kerja tidak dapat menjadi prediktor kepuasan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi. Pendekatan kuantitatif ialah proses pengumpulan informasi dengan bentuk data-data yang bisa dikuantifikasikan dan diproses melalui teknik statistik.<sup>47</sup> Pendekatan kualitatif berfokus pada fenomena objektif dan dipelajari secara kuantitatif. Untuk mencapai hasil yang maksimal, pendekatan kuantitatif perlu menyempurnakan keakuratan desain penelitian menggunakan angka dan analisis secara statistik. Selain itu, kerangka kerja dan eksperimen terkontrol yang dapat mencerminkan tujuan penelitian.<sup>48</sup>

### **B. Lokasi Penelitian**

Informasi dan data pada penelitian ini didapatkan pada lokasi penelitian terpilih. Pemilihan lokasi disesuaikan dengan kebutuhan data penelitian. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung beralamat di Jalan Pahlawan Gang III No. 2, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66229 memenuhi syarat penetapan lokasi penelitian.

### **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Keseluruhan komponen dalam lokasi penelitian disebut dengan populasi. Populasi ditentukan berdasarkan wilayah generalisasi dengan kualitas dan karakteristik yang sesuai dengan ketentuan penelitian. Jadi populasi meliputi kuantitas obyek juga kualitas dan atribut individual yang dimilikinya.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Sugiyono. Hal 16

<sup>48</sup> Ibid, Hal 20

<sup>49</sup> Ibid, Hal 126

Sampel ialah spesifikasi dari anggota populasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jika populasi memiliki anggota yang besar, maka penelitian dilakukan dengan mengambil sampel yang dapat mewakili. Namun,, jika jumlah partisipan total kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi menjadi partisipan dalam penelitian. Hal ini bertujuan untuk menjaga ketelitian dan kualitas hasil pada penelitian.<sup>50</sup> Kantor Kementerian Agama memiliki pegawai sebanyak 40 orang yang tersebar dalam berbagai divisi, sehingga seluruh pegawai akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.<sup>51</sup>

**Tabel 3. 1**  
**Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung**

No.	Satuan Kerja	Jumlah
1.	Bagian Umum dan Tata Usaha	15
2.	Pendma (Pendidikan Madrasah)	6
3.	Pontren (Pendidikan Diniyah dan Pesantren)	3
4.	PAIS (Pendidikan Agama Islam)	2
5.	PHU (Penyelenggara Haji dan Umroh)	5
6.	Bimais (Bimbingan Masyarakat Islam)	6
7.	Penyelenggara Syariah	2
Total		40

#### D. Variabel dan Indikator Penelitian

**Tabel 3. 2**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Pewarnaan 2. Kebersihan lingkungan kerja

<sup>50</sup> Ibid, Hal 127-129

<sup>51</sup> Ibid, Hal 128

“Lingkungan kerja ialah lingkungan yang digunakan oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.”		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Pencahayaan</li> <li>4. Suhu dan sirkulasi udara</li> <li>5. Keamanan</li> <li>6. Tingkat kebisingan</li> <li>7. Penataan ruangan</li> </ol>
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atmosfir tempat kerja</li> <li>2. Keharmonisan jalinan antar rekan kerja</li> <li>3. Keharmonisan interaksi dengan atasan dan bawahan</li> </ol>
Beban Kerja (X2) “Beban kerja didapatkan dari perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi atau diselesaikan.”	Target	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan hasil yang ditetapkan</li> <li>2. Pencapaian kesuksesan</li> </ol>
	Kondisi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kerumitan pekerjaan</li> <li>2. Resiko pekerjaan</li> </ol>
	Kebutuhan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Batasan waktu untuk mengerjakan setiap pekerjaan</li> <li>2. Jumlah waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>
	Standar Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kemampuan SDM</li> <li>2. Tingkat kerumitan pekerjaan</li> </ol>
	Usaha	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usaha mental untuk menyempurnakan hasil kerja</li> <li>2. Usaha fisik untuk menyempurnakan hasil kerja</li> </ol>
Kepuasan Kerja (Y) “Kepuasan kerja adalah perasaan	<i>Mentality Challenging</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan</li> <li>2. Keanekaragaman tugas</li> </ol>

setiap individu atas keadaan atau situasi kerja yang ia lakukan.”		<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Kebebasan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Umpan balik dari rekan kerja atau atasan</li> </ul>
	<i>Equitable Reward</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Upah atau Gaji</li> <li>2. Promosi Jabatan</li> </ul>
	<i>Supportive Working Condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Keamanan</li> <li>2. Kenyamanan</li> </ul>
	<i>Supportive Colleagues</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Interaksi dengan atasan/supervisi</li> <li>2. Interaksi dengan rekan kerja</li> <li>3. Interaksi dengan bawahan</li> </ul>

### E. Tahap-Tahap Penelitian

Kegiatan penelitian memerlukan tahapan proses yang logis, ilmiah, dan sistematis dalam mendapatkan data untuk suatu laporan. Tahapan penelitian berguna untuk memberikan gambaran dalam penulisan skripsi.

Tahapan penelitian ialah :

#### 1. Tahap Persiapan

Tahapan persiapan bisa juga disebut tahap perencanaan yang berlangsung sebelum kegiatan penelitian lapangan. Tahap persiapan meliputi penentuan fokus penelitian dengan variabel penelitian, perumusan masalah, perumusan sampel penelitian, penyusunan hipotesis, dan penyusunan studi kepustakaan sebagai gambaran dan landasan teori. Selanjutnya, dosen pembimbing akan melakukan pengecekan.

#### 2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penelitian akan berfokus pada pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian. Pada tahap ini, semua anggota sampel, objek penelitian, izin lokasi telah mendapatkan persetujuan dan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah ditentukan.

### 3. Tahap Analisis

Tahapan akhir dari penelitian adalah tahapan untuk mengolah data. Dalam fase ini, peneliti menghitung skor dari angket yang telah diisi oleh responden. Penghitungan akan ditabulasikan untuk disajikan dalam bentuk tabel. Selanjutnya, data akan dianalisa menggunakan metode statistik. Kemudian, penyusunan hasil penelitian serta kesimpulan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Informasi dikumpulkan untuk mendapatkan informasi yang berguna dalam menganalisa hipotesis untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan beberapa dokumentasi tertulis.

### 1. Kuesioner atau Angket

Suatu metode pengumpulan data melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan sistematis tentang variabel-variabel yang diuji. Responden harus menyelesaikan kuesioner dengan benar sesuai dengan kondisi yang dialaminya. Diharapkan dengan mengisi kuesioner tersebut dapat mengdeskripsikan kondisi pegawai.<sup>52</sup>

Saat membuat kuesioner, skala Linkert digunakan untuk menilai persepsi setiap individu. Pengukuran dengan skala Linkert ini didasarkan pada pengembangan indikator variabel, yang dibentuk dalam rangkaian pertanyaan atau pernyataan. Jawaban untuk setiap item menggambarkan keadaan pegawai dalam kaitannya dengan variabel indikator. Selanjutnya, skala Linkert disusun sedemikian

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Hal 199

rupa sehingga dapat memberikan penilaian yang mewakili perasaan responden.<sup>53</sup>

**Tabel 3. 3**  
**Skala Linkert**

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Stuju	STS	1

## 2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan teknik dokumentasi membantu dalam mendapatkan informasi di lapangan melalui fakta yang tersimpan dalam bentuk tulisan, arsip, dokumen, gambar, laporan, maupun keterangan yang mendukung proses penelitian. Data ini dapat digunakan untuk mengetahui informasi yang telah terjadi masa lalu.<sup>54</sup> Penggunaan metode dokumentasi untuk mendapatkan informasi terkait profil lembaga yang dapat di akses melalui website Kementerian Agama Indonesia. Selain itu, data didapatkan dari beberapa dokumentasi perjalanan lembaga.

## G. Teknik Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Validitas diperlukan dalam sebuah instrumen terhadap kemampuannya mengukur hal-hal yang seharusnya diukur dalam suatu penelitian.<sup>55</sup> Pengujian bertujuan untuk memastikan derajat kevalidan dari penggunaan pernyataan dalam sebuah kuesioner. Melalui pengujian

---

<sup>53</sup> Ibid, Hal 146

<sup>54</sup> Ibid, Hal 194

<sup>55</sup>Christiany Suwartono and Clara Moningga, "Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial," *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia* 14, no. 2 (2017)., hal 176-188

ini, butir-butir dalam instrumen dapat diuji kelayakannya dalam mendefinisikan variabel penelitian sehingga setiap butir pernyataan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari responden,

Uji validitas dilakukan dengan pengujian du sisi pada batas toleransi kesalahan sebesar 5%. Pada korelasi person product moment, taraf ini berperan untuk menjadi pembanding r tabel terhadap r hitung. Apabila nilai r hitung > nilai r tabel, dapat dinyatakan sebuah instrumen penelitian ini adalah valid sehingga menghasilkan data yang terpercaya.<sup>56</sup>

**Tabel 3. 4**  
**Nilai r Product Moment**

No	N	Taraf Signifikan 5%
1	35	0,334
2	36	0,329
3	37	0,325
4	38	0,320
5	39	0,316
6	40	0,312

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji Validitas X1**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,469	0,312	<b>Valid</b>
X1.2	0,471	0,312	<b>Valid</b>
X1.3	0,418	0,312	<b>Valid</b>
X1.4	0,572	0,312	<b>Valid</b>
X1.5	0,462	0,312	<b>Valid</b>
X1.6	0,394	0,312	<b>Valid</b>
X1.7	0,604	0,312	<b>Valid</b>
X1.8	0,599	0,312	<b>Valid</b>
X1.9	0,507	0,312	<b>Valid</b>
X1.10	0,615	0,312	<b>Valid</b>
X1.11	0,574	0,312	<b>Valid</b>
X1.12	0,539	0,312	<b>Valid</b>
X1.13	0,389	0,312	<b>Valid</b>

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Hal 333

X1.14	0,385	0,312	<b>Valid</b>
X1.15	0,43	0,312	<b>Valid</b>

Berdasarkan tabel, seluruh poin pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terpercaya. Hal ini berdasarkan skor r hitung di atas nilai r tabel (0,312). Kesimpulannya 15 butir pernyataan pada variabel X1 terpercaya dan dapat dilanjutkan pada tahap penelitian lebih lanjut.

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas X2**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,602	0,312	<b>Valid</b>
X2.1	0,324	0,312	<b>Valid</b>
X2.3	0,634	0,312	<b>Valid</b>
X2.4	0,544	0,312	<b>Valid</b>
X2.5	0,454	0,312	<b>Valid</b>
X2.6	0,643	0,312	<b>Valid</b>
X2.7	0,493	0,312	<b>Valid</b>
X2.8	0,633	0,312	<b>Valid</b>
X2.9	0,604	0,312	<b>Valid</b>
X2.10	0,498	0,312	<b>Valid</b>

Keseluruhan butir pengujian dari variabel beban kerja memiliki nilai r hitung  $> 0,312$  sehingga 10 butir pernyataan dari variabel beban kerja adalah valid. Dengan demikian, seluruh pernyataan terkait beban kerja terpercaya untuk menjadi instrumen.

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Uji Validitas Y**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,631	0,312	<b>Valid</b>
Y.2	0,579	0,312	<b>Valid</b>
Y.3	0,368	0,312	<b>Valid</b>
Y.4	0,378	0,312	<b>Valid</b>
Y.5	0,484	0,312	<b>Valid</b>
Y.6	0,511	0,312	<b>Valid</b>
Y.7	0,319	0,312	<b>Valid</b>
Y.8	0,357	0,312	<b>Valid</b>
Y.9	0,489	0,312	<b>Valid</b>
Y.10	0,417	0,312	<b>Valid</b>
Y.11	0,485	0,312	<b>Valid</b>

Y.12	0,575	0,312	<b>Valid</b>
Y.13	0,404	0,312	<b>Valid</b>
Y.14	0,35	0,312	<b>Valid</b>
Y.15	0,48	0,312	<b>Valid</b>

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Y diatas menunjukkan setiap poin pernyataan dari kepuasan kerja mempunyai skor r hitung > 0,312 (nilai r tabel). Hal tersebut menunjukkan bahwa 15 butir pernyataan di dalam angket adalah valid. Dengan begitu, seluruh pernyataan tentang kepuasan kerja dapat menjadi instrumen.

## 2. Uji Reliabilitas

Realibilitas ialah nilai kunci untuk menunjukkan derajat konsistensitas serta stabilitas data. Uji reliabilitas data direalisasikan dengan mengaudit seluruh proses penelitian. Uji ini dilakukan pada keseluruhan kegiatan penelitian untuk mengidentifikasi masalah pada pelaksanaan lapangan hingga hasil akhir penelitian.<sup>57</sup>

### a. Hasil uji reliabilitas pada lingkungan kerja (X1)

Variabel X1 adalah lingkungan kerja yang memiliki lima belas butir pernyataan untuk menjadi dasar pengujian. Uji reliabilitas dilakukan berdasarkan jawaban dari 40 sampel percobaan.

**Tabel 3. 8**  
**Reliability Statistics**  
**Lingkungan Kerja (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	15

Besaran nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja sebesar 0,768. Sedangkan r tabel untuk jumlah sampel 40 partisipan adalah 0,312 (pengujian dua sisi dengan sig. 0,05). Kesimpulannya, nilai cronbach's alpha > nilai r tabel sehingga semua elemen dalam instrumen variabel lingkungan kerja dapat diandalkan dan layak menjadi instrumen.

### b. Hasil uji reliabilitas pada beban kerja (X2)

<sup>57</sup> Ibid, Hal 99

Pada penelitian ini, terdapat sepuluh pernyataan terkait dengan variabel beban kerja. Uji reliabilitas akan dilakukan untuk seluruh item pernyataan agar menjadi sebuah instrumen yang terpercaya. Berikut merupakan hasil pengujian konsistensi jawaban pada variabel beban kerja.

**Tabel 3. 9**  
**Reliability Statistics**  
**Beban Kerja (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	10

Melalui tabel di atas, sebesar 0,681 ialah nilai dari Cronbach's Alpha. Besar nilai r tabel diketahui sejumlah 0,312 dari tingkat probabilitas 5% pada pengujian dua sisi. Dapat disimpulkan bahwa, semua elemen dalam variabel beban kerja dapat diandalkan dan layak untuk instrumen penelitian.

c. Hasil uji reliabilitas pada kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja sebagai variabel dependen memiliki 15 item pernyataan. Seluruh item yang telah diisi oleh responden uji coba akan diuji tingkat kepercayaannya dengan pengujian reliabilitas. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel 3. 10**  
**Reliability Statistics**  
**Kepuasan Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	15

Melalui tabel di atas, didapatkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja ialah 0,697. Nilai r tabel pada pengujian kedua sisi dengan tingkat ptobabilitas 5% senilai 0,312. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, seluruh elemen dari lingkungan kerja reliabel dan layak untuk menjadi acuan atau instrumen penelitian.

**H. Teknik Analisis Data**

Serangkaian proses untuk meninjau, mengklasifikasikan, mensistematisasikan, menafsirkan, dan menganalisis data. Tujuan dari analisis data ialah memudahkan pemahaman terhadap data yang dimiliki. Jawaban dari rumusan masalah dan pengujian hipotesis didapatkan melalui proses ini. Berikut ini merupakan beberapa hasil analisa data menggunakan aplikasi SPSS.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji penerimaan klasik merupakan langkah awal dalam memulai uji analisis data. Uji ini menjadi persyaratan untuk melakukan pengujian regresi linier berganda. Pengujian ini digunakan untuk memastikan keakuratan dalam mewakili total populasi. Beberapa pengujian yang dilakukan dalam asumsi klasik ialah:

- a) Uji Normalitas berguna untuk mendapatkan besar residual dari data yang telah menyebar secara normal atau mendekati normal. Tujuan utama pengujian ini adalah memastikan data terdistribusi normal, sebab data yang terdistribusi normal dapat mencerminkan keseluruhan populasi. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menentukan normalitas dalam penelitian ini. Berikut ini adalah dasar keputusan pengujian. Jika nilai probabilitas  $> 0.05$  berarti residual berdistribusi dengan normal.<sup>58</sup>
- b) Uji Multikolinieritas berguna untuk menilai hubungan antar variabel bebasnya. Model regresi yang layak ialah setiap variabel bebas tidak memiliki hubungan tarik menarik yang saling tumpang tindih. Besarnya VIF (*Variances Influence Factor*) dan nilai *Tolerance* digunakan untuk menguji multikolinieritas. Berikut adalah ketentuan pada pengujian multikolinieritas :
  - 1) Apabila besaran VIF  $< 10$ , maka data terbebas dari korelasi antar variabel bebas (tidak multikolinieritas). Namun

---

<sup>58</sup> Imam Ghozali, *Statistik Non Parametrik : Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS*, 2nd ed. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018). Hal 160

sebaliknya, jika besaran VIF > 10 maka data memiliki korelasi antar variabel bebasnya.

2) Apabila nilai Tolerance > 0,10, maka data terbebas dari korelasi antar variabel bebas (tidak multikolinieritas).<sup>59</sup>

c) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi varian residual dari pengamatan satu dengan lainnya. Residual mengalami homokedastisitas ketika setiap pengamatan mendapatkan hasil yang konsisten. Tetapi jika varian residual selalu berbeda di setiap pengamatan, maka hal ini disebut dengan heterokedastisitas. Selain itu, uji Glejser dipakai dalam menguatkan dan mengkonfirmasi output penelitian. Dalam pengujian ini, jika probabilitas signifikansi > 0.05 berarti penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan begitu, data yang tidak mengalami heterokedastisitas dapat melanjutkan untuk pengujian regresi.<sup>60</sup>

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model pengujian ini mengasumsikan keberadaan hubungan linier dan memprediksikan nilai suatu hubungan. Berikut ini merupakan tahapan pengujian regresi linier berganda.<sup>61</sup>

- a) Penyusunan hipotesis
- b) Perumusan tabel bantu
- c) Penghitungan poin satu dan dua menggunakan rumus persamaan regresi
- d) Pembuatan persamaan regresi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots \beta_n X_n$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ : Variabel yang akan diprediksi

$\alpha$ : Konstanta, nilai y jika  $X_1, X_2, X_3$  sama dengan 0

$\beta_1$ : Koefisien variabel  $X_1$

---

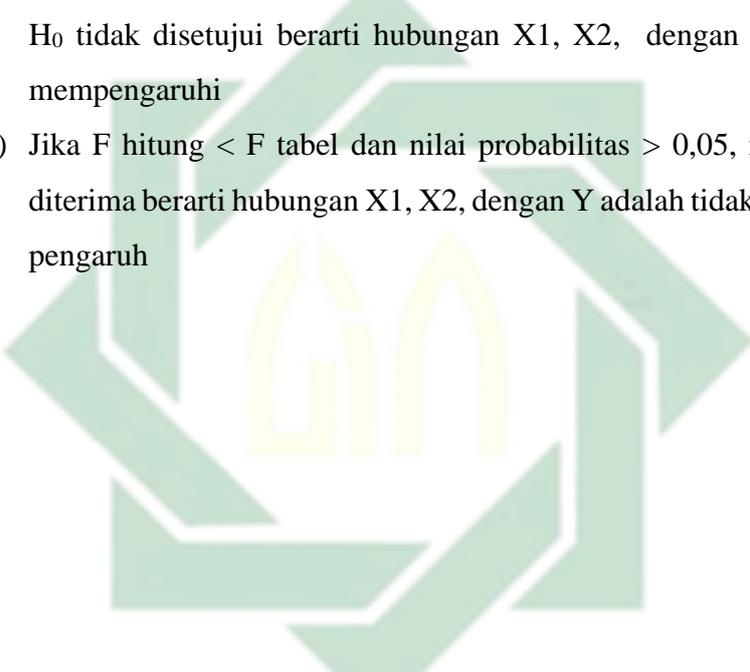
<sup>59</sup> Ghozali. Hal 105

<sup>60</sup> Ghozali. Hal 139

<sup>61</sup> Nanang Martono, *Statistika Sosial* (Yogyakarta: Gava Media, 2010). Hal 271

$\beta_2$ : Koefisien variabel  $X_2$

- e) Perhitungan nilai korelasi ganda
- f) Nilai korelasi ganda hasil dari rumus  $(R(X_1, X_2)y)$
- g) Perhitungan penentuan korelasi berganda
- h) Perhitungan signifikansi korelasi berganda
- i) Penarikan kesimpulan
  - 1) Jika nilai F hitung  $>$  F tabel dan nilai probabilitas  $<$  0,05, maka  $H_0$  tidak disetujui berarti hubungan  $X_1, X_2$ , dengan Y saling mempengaruhi
  - 2) Jika F hitung  $<$  F tabel dan nilai probabilitas  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima berarti hubungan  $X_1, X_2$ , dengan Y adalah tidak terdapat pengaruh



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Obyek Penelitian**

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung  
Pendirian Departemen Agama Republik Indonesia atas dasar Ketetapan Pemerintah No. 1/S.D tanggal 3 Januari 1946. Alasan utama berdirinya Pemerintah Republik Indonesia Departemen Agama atau sekarang disebut dengan Kementerian Agama ialah menjalankan kewajiban pemerintahan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 Bab XI Pasal 29 ayat 1 dan 2. Dalam peraturan tersebut pemerintah memberikan jaminan kepada seluruh penduduk dalam memeluk dan beribadah sesuai dengan keyakinannya dan kepercayaan masing-masing. Dengan kepentingan tersebut, Departemen Agama hadir untuk mengatur segala hal yang berkaitan agama dalam arti seluas mungkin.<sup>62</sup> Departemen Agama yang kemudian berganti nama menjadi Kementerian Agama terus berkembang untuk memudahkan segala urusan umat. Berdasarkan tujuan tersebut, setiap kota/kabupaten telah didirikan Kantor Kementerian Agama agar lebih mudah dan merata dalam memberikan pelayanan.

Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung berkantorkan di Jalan Pahlawan, gang III, No. 2, Rejotangan, Kecamatan Kedungwaru, Tulungagung. Pada tahun 1981-1982, dibangun Kantor Departemen Agama Kabupaten Tulungagung bekerja sama dengan DIP. Bapak H. Alamsjah Ratuperwiranegara, Menteri Agama Republik Indonesia meresmikan gedung tersebut pada 21 April 1982. Kantor Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2010, yang menyatakan bahwa Kementerian Agama bertanggung jawab atas urusan agama dalam

---

<sup>62</sup> Kementerian Agama, "Sejarah," accessed January 13, 2022, <https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>.

pemerintahan. Tujuan dari penugasan ini adalah untuk membantu presiden dalam menjalankan pemerintahan negara.<sup>63</sup>

## 2. Visi & Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

### a. Visi

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tulungagung yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir Batin dalam Rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”

### b. Misi

- a) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama
- b) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- c) Menyediakan pelayanan kehidupan bersama yang merata dan berkualitas
- d) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- e) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- f) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- g) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya

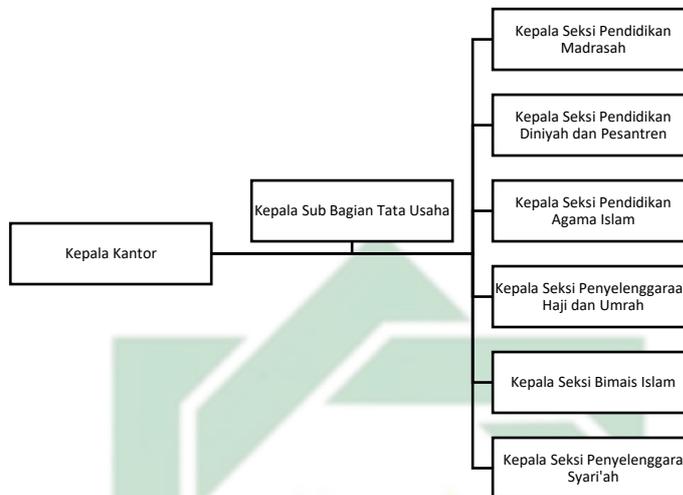
## 3. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan kegiatan dan tugasnya, terdapat banyak divisi kerja serta departemen pembantu dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

---

<sup>63</sup> “Peraturan Presiden Republik Indonesia,” accessed January 13, 2022, <https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/174560/Perpres0832015.htm>.

**Bagan 4. 1**  
**Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama**



- a. Kepala Kantor : -
- b. Kasubag TU : Drs. Masngut, M.Pd.I
- c. Kepala Seksi Pendma : H. Suryani, M.Ag.
- d. Kepala Seksi Pontren : Ahmad Balya, M.Ag
- e. Kepala Seksi PAIS : -
- f. Kepala Seksi PHU : Drs. Imam Saerozi, M.H.I.
- g. Kepala Seksi Bimas : H. Supriono, S.sos.,M.M.
- h. Penyelenggara Syariah : Eko Asyhari Hidayat, S.E

**B. Penyajian Data**

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X1)

Partisipan harus melengkapi 15 poin tentang lingkungan kerja yang telah dikembangkan oleh peneliti. Setiap tanggapan memiliki tingkatan nilai yang ditetapkan. Distribusi jawaban dari responden yang telah diproses menggunakan SPSS akan disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4. 1**  
**Frekuensi keamanan bangunan**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	19	47,5	47,5	50,0
Sangat Setuju	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas merupakan hasil jawaban responden terkait pernyataan “Bangunan kantor berdiri kokoh dan sesuai dengan dengan standar keselamatan”. 50 persen dari 40 responden atau sejumlah 20 pegawai memilih sangat setuju. Sementara 19 orang atau 47,5 persen memilih setuju dan 2,5 persen atau satu orang memilih tidak setuju. Hasilnya, mayoritas responden memilih sangat setuju dan hanya satu orang menyatakan kurang setuju tentang keadaan keamanan dan kelayakan bangunan Kakemenag Kabupaten Tulungagung.

**Tabel 4. 2**  
**Frekuensi efektifitas fasilitas yang tersedia dalam pekerjaan**

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	26	65,0	65,0	67,5
Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan.” Dari 40 responden, sebesar 65% responden memilih setuju, 32,5 persen memilih sangat setuju, sementara satu orang atau 2,5 persen memilih kurang setuju. Sebagian besar responden setuju dengan persentase 65 persen, sedangkan paling sedikit 2,5 persen tidak setuju dengan ketersediaan fasilitas di Kakemenag Kabupaten Tulungagung telah mendukung jalannya pekerjaan.

**Tabel 4. 3**  
**Frekuensi kebersihan fasilitas dan lingkungan kerja**  
**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	27	67,5	67,5	70,0
Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel diatas menyajikan sebaran jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan “Fasilitas kerja yang tersedia bersih dan tidak berbau sehingga menambah kenyamanan dalam bekerja.” Menanggapi pernyataan ini, 27 orang atau 67,5 persen setuju, 12 orang atau 30 persen sangat setuju, dan 2,5 persen tidak setuju. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa responden secara minoritas menyatakan tidak setuju dan mayoritas responden menyetejui bahwa fasilitas di Kakemenag Kabupaten Tulungagung bersih.

**Tabel 4. 4**  
**Frekuensi pendistribusian cahaya di dalam gedung**  
**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	75,0	75,0	75,0
Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Pencahayaannya yang berasal dari sinar matahari dan lampu didistribusikan secara merata di dalam bangunan kantor.” Dari 40 responden, sebesar 75% atau sebanyak 30 responden memilih setuju, sedangkan sebanyak 10 orang atau sebesar 25% memilih sangat setuju. Kesimpulannya, mayoritas responden

menyetujui kondisi pencahayaan dalam gedung dengan proporsi 75% dan paling sedikit sebesar 25% mengungkapkan sangat setuju.

**Tabel 4. 5**  
**Frekuensi intensitas penerangan dalam ruangan**  
**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	30,0	30,0	30,0
Setuju	12	30,0	30,0	60,0
Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Penerangan pada ruangan kerja sangat baik dan tidak menyilaukan mata sehingga mendukung aktivitas kerja.” Dari 40 responden, sebesar 40% atau sebanyak 16 responden memilih setuju, dan sebesar 30% atau sebanyak 12 orang memilih sangat setuju, sedangkan 30% lainnya atau sebanyak 12 responden memilih kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut, mayoritas responden sangat menyetujui *kondisi* pencahayaan di tempat kerja dengan persentase sebesar 40 persen. Selain itu, 12 responden menyatakan kurang setuju dan 12 responden juga menyatakan setuju terhadap penerangan ruang kerja yang baik.

**Tabel 4. 6**  
**Frekuensi sirkulasi udara di ruang kerja**  
**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Kurang Setuju	4	10,0	10,0	12,5
Setuju	27	67,5	67,5	80,0
Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel 4.6 menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Sirkulasi udara di ruang kerja berjalan dengan baik.” Dari 40 responden, satu orang memilih tidak setuju, empat orang memilih kurang setuju, 27 orang memilih setuju, dan delapan orang

memilih opsi sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut, mayoritas responden 67,5 % menyatakan setuju sedangkan minoritas responden menyatakan tidak setuju dengan kondisi sirkulasi udara yang kurang baik di Kakemenag Kabupaten Tulungagung.

**Tabel 4. 7**  
**Frekuensi kualitas udara di sekitar**  
**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	45,0	45,0	45,0
Kurang Setuju	10	25,0	25,0	70,0
Setuju	10	25,0	25,0	95,0
Sangat Setuju	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Kualitas udara di sekitar tempat kerja kurang baik.”. Dari 40 responden, 18 responden memilih tidak setuju, 10 responden memilih kurang setuju, 10 responden lainnya memilih setuju, dan dua respon memilih sangat setuju. Dengan demikian, Mayoritas responden sebesar 45% menyatakan tidak setuju, sedangkan minoritas responden sebesar 2,5% menyatakan sangat setuju dengan kualitas udara yang buruk di sekitar tempat kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

**Tabel 4. 8**  
**Frekuensi pengaruh kebisingan terhadap konsentrasi kerja**  
**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	32,5	32,5	32,5
Kurang Setuju	4	10,0	10,0	42,5
Setuju	16	40,0	40,0	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya mendengarkan musik untuk meningkatkan konsentrasi saat bekerja.” Dari 40 responden, 13 responden memilih tidak setuju, empat responden memilih kurang setuju, 16 responden memilih setuju, dan tujuh responden memilih poin sangat setuju.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju untuk mendengarkan musik saat bekerja dengan persentase sebesar 32,5 persen dan minoritas responden menyatakan kurang setuju dengan mendengarkan musik saat bekerja.

**Tabel 4. 9**  
**Frekuensi pengaruh penerapan protokol kesehatan**

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	22	55,0	55,0	57,5
Sangat Setuju	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Kantor Kementerian Agama Tulungagung telah mengupayakan penerapan protokol kesehatan untuk menjamin keselamatan pegawai.” Dari 40 responden, sebanyak 22 pegawai (55%) setuju, 17 responden (42,5%) memilih sangat setuju, sedangkan satu responden atau sebesar 2,5% memilih kurang setuju dengan kondisi penerapan protokol kesehatan. Dengan demikian, mayoritas pegawai menyatakan setuju akan upaya penerapan protokol kesehatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

**Tabel 4. 10**  
**Frekuensi pengaruh penggunaan masker saat bekerja**

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	27,5	27,5	27,5
Kurang Setuju	12	30,0	30,0	57,5
Setuju	13	32,5	32,5	90,0
Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas merupakan distribusi tanggapan atas pernyataan “Saya tidak nyaman memakai masker saat bekerja”. Dari 40 responden, 11 responden memilih tidak setuju, 12 responden memilih kurang setuju, 13 orang memilih setuju, dan empat orang

memilih poin sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas pegawai sebesar 32,5 menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4. 11**  
**Frekuensi pengaruh pembatasan interaksi dalam bekerja**  
**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	22,5	22,5	22,5
Kurang Setuju	13	32,5	32,5	55,0
Setuju	14	35,0	35,0	90,0
Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Distribusi tanggapan atas pernyataan “Pembatasan interaksi dengan rekan kerja yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja” ditunjukkan pada tabel di atas. Dari 40 responden, sebanyak 9 responden memilih tidak setuju, 13 responden memilih kurang setuju, 14 responden memilih setuju, dan empat responden memilih sangat setuju. Kesimpulannya, sebanyak 22 pegawai menyatakan tidak setuju tentang pembatasan interaksi dapat mengganggu mereka menjalankan pekerjaan. Sedangkan, sebanyak 45% pegawai menyatakan bahwa pembatasan interaksi mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

**Tabel 4. 12**  
**Frekuensi pengaruh peran dukungan atasan**

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	82,5	82,5	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas memuat distribusi tanggapan responden terkait pernyataan “Saya mendapatkan dukungan dan bimbingan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Dari 40 responden, tiga puluh tiga responden atau 82,5 persen pegawai menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan, tujuh responden atau 17,5 persen pegawai menyatakan sangat setuju bahwa mendapatkan dukungan dan bimbingan dari rekan kerja.

**Tabel 4. 13**  
**Frekuensi kebebasan dalam melaksanakan tugas**

**X1.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Kurang Setuju	8	20,0	20,0	22,5
Setuju	25	62,5	62,5	85,0
Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya mendapatkan kebebasan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Dari 40 responden, satu orang memilih tidak setuju, delapan orang memilih kurang setuju, dua puluh lima orang memilih setuju, dan enam orang memilih sangat setuju atas kebebasan pelaksanaan tugas. Kesimpulannya, mayoritas pegawai sebanyak 77,5% menyatakan setuju dan sangat setuju terkait kebebasan mereka dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab.

**Tabel 4. 14**  
**Frekuensi kepedulian terhadap rekan kerja**

**X1.14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	32	80,0	80,0	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya berupaya menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan saat rekan kerja mengalami kesulitan.” Dari 40 responden, satu responden memilih tidak setuju, 32 responden memilih setuju, dan tujuh responden memilih sangat setuju. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai sebesar 97,5 persen merasakan hubungan antar rekan yang baik dalam membantu kesulitan. Sedangkan 2,5% pegawai menyatakan tidak setuju dengan pernyataan di atas.

**Tabel 4. 15**  
**Frekuensi kerja sama dalam sebuah tim**  
**X1.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Setuju	26	65,0	65,0	70,0
Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya membangun jalinan kerjasama yang baik dengan sesama pegawai.” Dari 40 partisipan, 26 orang memilih setuju, 12 orang memutuskan sangat setuju, sedangkan 2 orang memilih kurang setuju. Kesimpulannya, mayoritas pegawai yaitu 95% dari jumlah pegawai menyatakan setuju dengan kerjasama antar pegawai yang baik. Sedangkan terdapat 5% pegawai mengungkapkan kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Beban Kerja (X2)

Terdapat sepuluh poin afirmasi dalam variabel ini yang berkaitan dengan beban kerja dari setiap pegawai. Setiap jawaban responden akan mendapatkan skor sesuai yang telah ditetapkan. Distribusi tanggapan responden dari indikator beban kerja dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 tercantum di bawah ini.

**Tabel 4. 16**  
**Frekuensi target dalam pekerjaan**  
**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Setuju	32	80,0	80,0	85,0
Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya memiliki target yang jelas dalam pekerjaan.” Dari 40 responden, dua orang memilih kurang setuju, 32 orang memilih setuju, dan enam orang lainnya memilih sangat setuju dengan

penetapan target yang jelas dalam bekerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa, mayoritas pegawai atau sebesar 80% menyetujui terkait penetapan target menjadikan pekerjaan semakin jelas dan terukur.

**Tabel 4. 17**  
**Frekuensi tingkat kerumitan tugas**

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Setuju	31	77,5	77,5	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya membutuhkan beragam keterampilan untuk menyelesaikan tugas dari pekerjaan” Dari 40 responden, sebanyak satu orang memilih kurang setuju, 31 orang memilih setuju, dan delapan orang memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan demikian dapat diketahui bahwa, mayoritas responden memiliki tingkat kerumitan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan sebagian kecil sebesar 2,5% mengungkapkan kurang setuju dengan keberadaan tingkat kerumitan dalam pengerjaan tugas.

**Tabel 4. 18**  
**Frekuensi kemampuan menyelesaikan tugas**

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	85,0	85,0	85,0
	Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya mampu menyelesaikan rencana dan target pekerjaan dengan baik.” Dari 40 responden, sebanyak 34 pegawai atau sebesar 85% memilih setuju dan enam responden atau sebesar

15% menyatakan sangat setuju dengan penyelesaian tugas yang telah sesuai dengan target dan perencanaan.

**Tabel 4. 19**  
**Frekuensi keberagaman tugas dalam pekerjaan**  
**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	10,0	10,0	10,0
Tidak Setuju	13	32,5	32,5	42,5
Kurang Setuju	17	42,5	42,5	85,0
Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya selalu melakukan tugas atau pekerjaan yang sama dan berulang.” Dari 40 responden, terdapat empat orang memilih sangat tidak setuju, 13 orang memilih tidak setuju, 17 orang menyatakan kurang setuju, dan enam orang memilih setuju akan keberadaan tugas yang sama dan berulang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, mayoritas pegawai tidak menyetujui adanya pekerjaan yang sama dan berulang dalam setiap waktu.

**Tabel 4. 20**  
**Frekuensi penetapan batas waktu pengerjaan tugas**  
**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	15,0	15,0	15,0
Setuju	31	77,5	77,5	92,5
Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya mendapatkan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.” Dari 40 responden, terdapat enam orang menyatakan kurang setuju, 31 orang menyatakan setuju, dan tiga orang lainnya menyatakan sangat setuju. kesimpulannya, mayoritas pegawai menyetujui bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah cukup.

**Tabel 4. 21**  
**Frekuensi resiko pekerjaan**  
**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	12,5	12,5	12,5
Tidak Setuju	21	52,5	52,5	65,0
Kurang Setuju	5	12,5	12,5	77,5
Setuju	8	20,0	20,0	97,5
Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya masih menyelesaikan tugas atau pekerjaan pada waktu istirahat atau akhir pekan.” Dari 40 responden, terdapat lima orang memilih sangat tidak setuju, 21 orang memilih tidak setuju, lima orang memilih kurang setuju, delapan orang menyatakan setuju, dan satu orang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas pegawai mengungkapkan bahwa masih menyelesaikan tugas pada waktu istirahat atau akhir pekan dan sedikit diantaranya menyatakan sudah tidak menyelesaikan tugas di akhir pekan.

**Tabel 4. 22**  
**Frekuensi pengaruh kerumitan tugas terhadap waktu**  
**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	27,5	27,5	27,5
Kurang Setuju	5	12,5	12,5	40,0
Setuju	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya menghabiskan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan rumit.” Dari 40 responden, 11 orang tidak setuju, lima orang kurang setuju, dan 24 orang memilih setuju dengan pernyataan tersebut. Kesimpulannya, mayoritas pegawai menyatakan setuju akan kebutuhan waktu yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan rumit, sedangkan minoritas dari responden menyatakan kurang setuju tentang kebutuhan waktu lebih lama dalam menyelesaikan tugas yang lebih rumit.

**Tabel 4. 23**  
**Frekuensi kesesuaian tingkat kemampuan**

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	80,0	80,0	80,0
Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas diri .” Dari 40 responden, 32 orang atau sebesar 80 persen mengungkapkan setuju dan 8 orang atau sebesar 20 persen sisanya sangat menyetujui telah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas diri.

**Tabel 4. 24**  
**Frekuensi berkaitan usaha menyempurnakan hasil**

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Kurang Setuju	6	15,0	15,0	20,0
Setuju	29	72,5	72,5	92,5
Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya selalu berusaha menyempurnakan hasil untuk bisa melebihi target yang diberikan.” Dari 40 responden, dua orang tidak setuju, enam orang kurang setuju, 29 orang setuju, dan tiga orang lainnya sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas pegawai mengungkapkan setuju terkait dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4. 25**  
**Frekuensi kondisi mental dalam pekerjaan**

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	10,0	10,0	10,0
Setuju	33	82,5	82,5	92,5
Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya dapat mengontrol emosi dengan baik selama menyelesaikan tugas/pekerjaan.” Dari 40 responden, sebanyak empat orang mengungkapkan kurang setuju, sedangkan 33 orang setuju, dan tiga orang lainnya menyetujui bahwa para responden memiliki kontrol emosi yang baik selama bekerja.

### 3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y)

Terdapat lima belas pernyataan dalam variabel ini yang berkaitan dengan kepuasan kerja subjektif masing-masing karyawan. Setiap respon responden akan diberikan skor berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Frekuensi tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang diukur dengan software aplikasi SPSS

**Tabel 4. 26**  
**Frekuensi kesempatan mengembangkan kemampuan**  
**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Setuju	35	87,5	87,5	92,5
Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Dari 40 responden, sebanyak dua orang kurang setuju, 35 orang setuju, dan tiga orang memilih sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, mayoritas responden menyatakan setuju dengan adanya kesempatan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam melangsungkan pekerjaannya.

**Tabel 4. 27**  
**Frekuensi keanekaragaman tugas**

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	6	15,0	15,0	20,0
	Setuju	20	50,0	50,0	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya memiliki pekerjaan dengan beragam tugas yang menarik.” Dari 40 responden, sebanyak 2 orang tidak setuju, 6 orang kurang setuju, 20 orang setuju, dan 12 orang sangat setuju dengan pernyataan. Kesimpulannya, mayoritas responden menjawab setuju atas pekerjaan yang dimilikinya beragam dan menarik untuk dikerjakan.

**Tabel 4. 28**  
**Frekuensi pemberian gaji**

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	85,0	85,0	85,0
	Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya mendapatkan gaji tepat waktu.” Dari 40 responden, sebanyak 34 orang memilih jawaban setuju dan 6 orang lainnya memilih sangat setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa, pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung mendapatkan gaji dengan tepat waktu.

**Tabel 4.29**  
**Frekuensi umpan balik dari rekan kerja**

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17,5	17,5	17,5
Setuju	29	72,5	72,5	90,0
Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya telah mendapatkan umpan balik dan dukungan yang baik dari rekan kerja.” Dari 40 responden, sebanyak 7 orang menyatakan kurang setuju, 29 orang menyatakan setuju, dan 4 orang menyatakan sangat setuju. Kesimpulannya, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung menyetujui adanya dukungan dan umpan balik yang baik antar rekan kerja.

**Tabel 4.30**  
**Frekuensi rasa simpati dan empati antar sesama**

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Setuju	27	67,5	67,5	72,5
Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya memiliki rekan kerja yang siap membantu saat mengalami kesulitan menyelesaikan tugas pekerjaan.” Dari 40 responden, sebanyak 2 orang menyatakan kurang setuju, 27 orang setuju, dan 11 orang sangat setuju terhadap pernyataan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, mayoritas pegawai menyetujui adanya kesediaan tolong menolong sesama rekan kerja disaat kesulitan atau kesusahan dalam menyelesaikan suatu tugas.

**Tabel 4. 31**  
**Frekuensi kebebasan menyelesaikan tugas**  
**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Setuju	23	57,5	57,5	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya sudah bertanggung jawab terhadap wewenang pekerjaan yang saya miliki”. Dari 40 responden, satu orang menyatakan kurang setuju, 23 orang menyatakan setuju, dan 16 orang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung memberikan tanggapan setuju terkait tanggung jawab mereka terhadap wewenang pekerjaan.

**Tabel 4. 32**  
**Frekuensi kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan**  
**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju	26	65,0	65,0	82,5
	Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.” Dari 40 responden, sebanyak 7 orang memilih jawaban kurang setuju, 26 memilih setuju, dan 7 orang sisanya memilih sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa, mayoritas dari pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung mendapatkan kesempatan promosi dari lembaga.

**Tabel 4. 33**  
**Frekuensi kesesuaian gaji yang diterima**

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Setuju	26	65,0	65,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya memperoleh gaji sesuai dengan usaha dan hasil pekerjaan yang saya berikan.” Dari 40 responden, 3 orang menyatakan kurang setuju, 26 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan. Kesimpulannya, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung atau sebesar 65% mendapatkan gaji sesuai dengan usaha dan hasil pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4. 34**  
**Frekuensi motivasi dari pemimpin**

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Setuju	35	87,5	87,5	90,0
	Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya mendapatkan motivasi dari atasan.” Dari 40 responden, sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5% memilih setuju dan sebanyak empat orang dengan 10% memilih sangat setuju, sedangkan satu orang lainnya dengan persentase sebesar 2,5% menyatakan kurang setuju terkait motivasi yang didapatkan dari atasan.

**Tabel 4. 35**  
**Frekuensi interaksi dengan pimpinan**

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Setuju	36	90,0	90,0	92,5
	Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Pimpinan atau atasan menerima kritikan dan keluhan dari para pegawai.” Dari 40 responden, sebanyak 1 orang memilih kurang setuju, 36 orang memilih setuju, dan 3 orang sisanya memilih sangat setuju. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung sebesar 90% memilih setuju terhadap sikap pemimpin yang mau menerima kritik dan keluhan.

**Tabel 4. 36**  
**Frekuensi Interaksi senior dan junior**

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	37,5	37,5	37,5
	Setuju	20	50,0	50,0	87,5
	Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan senior (bagi junior) / junior (bagi senior) selama bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. ” Dari 40 responden, terdapat 15 orang memilih kurang setuju, 20 orang memilih setuju, dan 5 orang memilih sangat setuju terhadap pernyataan. Kesimpulannya, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung merasakan kenyamanan komunikasi antara junior dengan senior di kantor.

**Tabel 4. 37**  
**Frekuensi jaminan keamanan yang menyeluruh**  
 Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Kurang Setuju	9	22,5	22,5	25,0
Setuju	28	70,0	70,0	95,0
Sangat Setuju	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung telah memberikan jaminan keamanan kepada seluruh pegawai dan keluarga.” Dari 40 responden, terdapat satu orang menyatakan tidak setuju, 9 orang kurang setuju, 28 orang setuju, dan 2 orang sangat setuju terhadap pernyataan di atas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung menyetujui adanya jaminan keamanan secara menyeluruh yang diberikan dari lembaga.

**Tabel 4. 38**  
**Frekuensi penerapan protokol kesehatan saat pandemi**  
 Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Setuju	27	67,5	67,5	72,5
Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Distribusi tanggapan atas pernyataan “Protokol kesehatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung dilaksanakan secara ketat oleh seluruh personel” ditunjukkan pada tabel di atas. Dari 40 responden, 2 orang menyatakan kurang setuju, 27 orang menyatakan setuju, dan 11 orang menyatakan sangat setuju. Kesimpulannya, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung menyetujui adanya ketertiban dan kedisiplinan pelaksanaan protokol kesehatan di lingkungan lembaga.

**Tabel 4. 39**  
**Frekuensi kenyamanan berinteraksi saat pandemi**  
 Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	22,5	22,5	22,5
Kurang Setuju	18	45,0	45,0	67,5
Setuju	12	30,0	30,0	97,5
Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya merasa kurang nyaman berinteraksi secara langsung dengan rekan kerja saat pandemi COVID-19.” Dari 40 responden, 9 orang mengungkapkan tidak setuju, 18 orang mengungkapkan kurang setuju, 12 orang mengungkapkan setuju, dan satu orang mengungkapkan sangat setuju. Kesimpulannya, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung kurang merasa nyaman berinteraksi secara langsung dengan rekan kerja saat pandemi COVID-19.

**Tabel 4. 40**  
**Frekuensi peningkatan pemuas kebutuhan saat pandemi**  
 Y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	17,5	17,5	17,5
Kurang Setuju	21	52,5	52,5	70,0
Setuju	11	27,5	27,5	97,5
Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menyajikan sebaran jawaban responden terkait pernyataan “Saya membutuhkan pemuas kebutuhan lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum terjadinya pandemi COVID-19.” Dari 40 responden, 7 orang menyatakan tidak setuju, 21 orang menyatakan kurang setuju, 11 orang menyatakan setuju, dan satu orang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa, mayoritas pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung merasakan peningkatan adanya pemuas kebutuhan di masa pandemi.

### C. Penyajian Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas
  - a) Uji Normalitas

**Tabel 4. 41**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30454648
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,522
Asymp. Sig. (2-tailed)		,948

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel, nilai probabilitas residual metode regresi sebesar 0,948 yang berarti lebih tinggi dibandingkan nilai signifikansi  $\alpha$  (0,05). Apabila nilai signifikansi data  $>$  0,05, maka variabel lingkungan kerja dan beban kerja berdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan kaidah uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

- b) Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 42**  
**Hasil uji multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	0,937	1,067
	Lingkungan Kerja	0,937	1,067

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

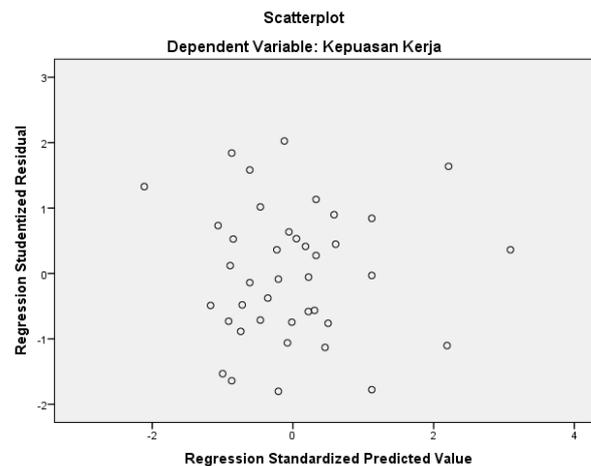
Tabel di atas menyajikan hasil pengujian multikolinieritas data yang didapatkan. Keputusan pengujian data dapat diketahui melalui tabel *Collinearity Statistics* pada bagian *Tolerance* dan *VIF*. Nilai *Tolerance* variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2)

sebesar 0,937 lebih tinggi dari nilai cut-off uji multikolinieritas (0,01). Sementara itu, VIF variabel X1 dan X2 sebesar  $1,067 < 10$  (nilai cut-off dalam uji multikolinieritas). Dalam hal landasan pengambilan keputusan berdasarkan uji multikolinieritas, data dalam model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

c) Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna dalam menilai kesamaan variasi residual pada pengamatan satu dengan lainnya. Uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan dua metode untuk memaksimalkan dan meyakinkan pengujian. Dua metode tersebut adalah tes *scatterplot* dan tes *glejser*.

**Gambar 4. 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Tes scatterplot digunakan untuk menguji heteroskedastisitas data, seperti terlihat pada gambar di atas. Titik-titik pada gambar di atas didistribusikan secara acak dan tersebar. Selanjutnya titik-titik tersebut didistribusikan secara acak dan tidak membuat pola atau gelombang. Dengan demikian, data tidak menunjukkan heteroskedastisitas, seperti yang terlihat pada gambar hasil uji scatterplot di atas.

**Tabel 4. 43**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji glejser**

Variabel Bebas	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,987	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,646	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji glejser digunakan untuk meyakinkan peneliti bahwasannya data yang digunakan terbebas dari heterokedastisitas. Jumlah signifikan (X1) sebesar  $0,987 > 0,05$ ., sedangkan nilai signifikan (X2) adalah  $0,646 > 0,05$ . Berdasarkan acuan pengambilan keputusan uji *glejser*, dapat dipahami bahwa model regresi ini tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas. Dengan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas dan mengakhiri rangkaian pengujian asumsi klasik maka dapat dilanjutkan.

2. Hasil Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan supaya mengetahui keterkaitan antara variabel dependen dengan independen. Selain itu, pengujian ditujukan untuk menghitung nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebasnya. Hasil uji regresi linier berganda akan digunakan pedoman untuk menganalisis hipotesis, sehingga menghasilkan jawaban hipotesis yang menyeluruh andal, dan dapat diterima. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan analisis SPSS.

a. Descriptive Statistics

**Tabel 4. 44**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	58,65	3,159	40
Lingkungan Kerja	59,45	4,000	40
Beban Kerja	37,08	2,654	40

Tabel *Descriptive Statistics* menunjukkan variabel apa saja yang diolah dan menampilkan informasi tentang besarnya rata-rata

(mean) setiap variabel berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh responden. Responden memberikan rata-rata tanggapan sebesar 58,56 untuk kepuasan kerja. Rata-rata jawaban tentang lingkungan kerja ialah 59,45; dan Rata-rata jawaban tentang beban kerja adalah 37,08. Variabel kepuasan kerja memiliki standar deviasi sebesar 3,159. Variabel lingkungan kerja memiliki standar deviasi 4,000, sedangkan variabel beban kerja memiliki standar deviasi 2,654.

b. Correlation

Tabel 4. 45

		Correlations		
		Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1,000	,593	,478
	Lingkungan Kerja	,478	,250	1000
	Beban Kerja	,593	1000	,250
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	,000	,001
	Lingkungan Kerja	,001	,060	.
	Beban Kerja	,000	.	,060
N	Kepuasan Kerja	40	40	40
	Lingkungan Kerja	40	40	40
	Beban Kerja	40	40	40

Variabel X1 memiliki korelasi sebesar sebesar 0,478 dengan variabel Y, dengan *p-value* (sig.) sebesar 0,001. Kemudian, variabel X2 memiliki korelasi sebesar 0,593 dengan variabel Y, serta tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Berikut ini acuan untuk menentukan kekuatan hubungan dalam korelasi produk momen.

Tabel 4. 46

Acuan penilaian korelasi product moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah/sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi.kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/sangat kuat

c. Variabel entered/Removed

**Tabel 4. 47**  
**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Beban Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Semua data dari variabel penelitian ini telah dimasukkan ke dalam pengolahan data yang akan dikelola berdasarkan kebutuhan penelitian. Hal ini sesuai dengan yang ditunjukkan pada tabel *Variables Entered/Removed*.

d. Model Summary

**Tabel 4. 48**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,684 <sup>a</sup>	,468	,439	2,366	1,832

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel di atas menampilkan informasi tentang hubungan antar variabel yang ditunjukkan pada kolom "R". Kolom "R Square" pada tabel ini juga menggambarkan besarnya interaksi antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan tabel tersebut, nilai R adalah 0,684 yang menunjukkan hubungan berkekuatan sedang. Nilai koefisien determinasi (KD) atau R Square adalah 0,468, sehingga variabel X1 dan X2 memberikan kontribusi 46,8% terhadap variabel Y, sedangkan faktor lain mempengaruhi 53,2 persen.

e. Standard Error of Estimate (SEE)

Keberhasilan model regresi dalam menjadi prediktor ditunjukkan melalui perbandingan nilai SEE dengan standar deviasi. Pada penelitian ini, angka SEE dapat ditunjukkan pada tabel 4.47

“Model Summary” yaitu sebesar 2,366. Sedangkan nilai simpangan baku variabel dependen dapat diketahui melalui tabel 4.44 “Descriptive Statistics” pada kolom Std. Deviation, yaitu sebesar 3,159.

f. Anova

**Tabel 4. 49**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,974	2	90,987	16,253	,000 <sup>b</sup>
	Residual	207,126	37	5,598		
	Total	389,100	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel Anova berfungsi untuk menguatkan interpretasi dari beberapa variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Tabel ini juga memperlihatkan tingkat linieritas regresi melalui uji F atau uji nilai signifikansi. Nilai F sebesar 16,253 dan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

g. Coefficiens

**Tabel 4. 50**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,865	6,923		2,869	,007
	Lingkungan Kerja	,277	,098	,351	2,833	,007
	Beban Kerja	,602	,147	,506	4,081	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Coefficient menyediakan informasi terkait persamaan garis regresi juga menyajikan informasi tentang variabel X1 dan X2 ketika di uji secara terpisah. Berikut ini merupakan rumus persamaan garis regresi linier berganda.

$$\hat{Y} = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$\hat{Y} = 19,865 + 0,277 (X_1) + 0,602 (X_2)$$

$$\hat{Y} = 19,865 + 0,277 (0) + 0,602 (0)$$

$$\hat{Y} = 19,865$$

Persamaan di atas dapat diartikan jika nilai lingkungan kerja dan beban kerja nilainya tetap, maka kepuasan kerja pegawai sebesar 19,865. Jadi ketika lingkungan kerja bernilai nol ( $X_1 = 0$ ) dan nilai beban kerja nol ( $X_2 = 0$ ), maka nilai kepuasan kerja sebesar 19,865.

Perhitungan nilai keseluruhan pada variabel lingkungan kerja adalah 0,277. Lingkungan kerja akan naik sebesar 0,277 unit jika satu unit ditambahkan ke dalamnya, sedangkan variabel independen lainnya tidak akan berubah. Begitupula dengan variabel beban kerja. Jika beban kerja mengalami pertambahan nilai satu kali, maka sumbangan terhadap kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,602 dan nilai variabel bebas lain tidak berubah.

Tabel *Coefficients* juga menyajikan informasi tentang variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yang digunakan dalam uji parsial. Hasilnya masing-masing dari dua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* (Sig.) variabel  $X_1$  sebesar 0,07 dan variabel  $X_2$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## D. Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

#### a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel “Coefficients” menyajikan hasil uji regresi linier berganda dari hipotesis pertama. Lingkungan kerja memiliki t-hitung sebesar 2,833 dan probabilitas 0,007 pada tabel. Sedangkan untuk nilai t-tabel ( $\alpha = 0,05$  ;  $df = 38$ ) adalah 2.026. Untuk menguji hipotesis pertama, berikut merupakan ketentuan keputusan pengujian hipotesis:

- 1) Jika nilai t-hitung  $<$  t-tabel dan nilai sig  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima atau menunjukkan tidak signifikan
- 2) Jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel dan sig  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak atau menunjukkan adanya signifikan

Lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung (2,833)  $>$  t-tabel (2.026) dan nilai probabilitas (0,007)  $<$  0,05, dengan demikian  $H_0$  tidak disetujui dan  $H_1$  disetujui, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis. Kesimpulannya, lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

#### b. Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel “Coefficients” menunjukkan hasil uji regresi linier berganda dari hipotesis pertama. Beban kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 4,081 dan nilai probabilitas 0,000. Sedangkan 2.026 adalah nilai t-tabel ( $= 0,05$ ;  $df = 38$ ). Untuk mendapatkan hasil dari pengujian hipotesis kedua, berikut ini merupakan ketentuan keputusan pengujiannya:

- 1) Jika nilai t-hitung  $<$  t-tabel dan nilai sig  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima atau menunjukkan tidak signifikan
- 2) Jika nilai t-hitung  $>$  t-tabel dan sig  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak atau menunjukkan adanya signifikan

Beban kerja memiliki nilai t-hitung (4,081) > t-tabel (2.026) dan sig (0,000) 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  disetujui, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

## 2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menemukan hubungan antar variabel secara bersama-sama. Tabel “Anova” menyajikan informasi untuk pengujian hipotesis ketiga. Nilai F-hitung adalah 16,253 dan nilai probabilitas 0,000, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Sedangkan F-tabel ( $\alpha = 0,05$  ;  $df_1 = 1$  ;  $df_2 = 38$ ) ialah 4,10. Adapun syarat-syarat keputusannya seperti di bawah ini.

- a. Jika nilai F-hitung < F-tabel dan nilai sig > 0,05, maka  $H_0$  disetujui atau menunjukkan tidak signifikan
- b. Jika nilai F-hitung > F-tabel dan sig < 0,05, maka  $H_0$  tidak disetujui atau menunjukkan adanya signifikan

Nilai F-tabel sebesar 16,253 > t-tabel (4,10) dan angka probabilitas adalah 0,000 < 0,05, maka  $H_1$  disetujui yang berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung..

## 3. Pengujian Hipotesis dengan Uji Determinasi R Square

Nilai R square dapat menjelaskan hubungan antar variabel secara simultan. Nilai R Square diketahui pada tabel “Model Summary” yaitu sebesar 0,468 46,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46,8% kepuasan kerja dapat ditafsirkan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja. Sementara itu, 53,2% dapat dijelaskan oleh indikator lain.

Pada uji regresi linier berganda juga akan diperoleh nilai SEE yang berguna untuk memvalidasi bahwa model regresi berfungsi sebagai prediktor. Pada tabel di atas nilai SEE ditunjukkan melalui

tabel “Model Summary” yaitu sebesar 2,366 yang ternyata lebih kecil dari standar deviasi variabel dependen yang sebesar 3,159. Dengan begitu, lingkungan kerja dan beban kerja dapat menjadi prediktor dalam meramalkan atau menilai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kakemenag Kabupaten Tulungagung.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial**

#### **a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Pengaruh parsial didapatkan dari pengujian variabel bebas secara terpisah dengan variabel bebas lainnya terkait pengaruhnya dengan variabel dependen. Pada hasil regresi, pengaruh parsial suatu variabel dapat diketahui pada tabel 4.50 “Coefficient”. Dikarenakan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung ( $2,833 > t\text{-tabel } (2,026)$  dan  $\text{sig } (0,007) < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak disetujui dan  $H_1$  disetujui sehingga terdapat hubungan di antara keduanya.

Hubungan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dijelaskan pada tabel 4.45 “Correlation”. Lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja sebesar 0,478, yang berarti variabel  $X_1$  memberikan sumbangan relatif lemah sebesar 36% terhadap kepuasan pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Hasil analisis tersebut dikuatkan berdasarkan teori dari Sedarmayanti yang dikutip oleh Ririn, lingkungan kerja dapat mendukung kinerja dan memperlancar proses penyelesaian pekerjaan yang diharapkan pegawai akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam menjalankan tugas, pegawai dihadapkan dengan berbagai keadaan di sekitar tempat bekerja yaitu lingkungan kerja. Jika lembaga mampu menciptakan

suasana yang nyaman dan kondusif, maka akan memberikan pengaruh positif yang menguntungkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan kepuasan para pegawai.<sup>64</sup>

b. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Pada hasil regresi, pengaruh parsial suatu variabel dapat diketahui pada tabel 4.50 “Coefficient”. Beban kerja memiliki nilai t-hitung (4,081) > t-tabel (2.026) dan angka probabilitas (0,000) < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai hubungan positif sebesar 0,593. Nilai hubungan ini sesuai dalam tabel 4.45 “Correlation” yang berarti beban kerja memiliki kontribusi relatif sebesar 64 persen terhadap kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan Permendagri No. 12 Tahun 2008 yang menyatakan tentang seberapa besar tenaga kerja yang dilakukan oleh pekerja yang berasal dari pengalihan volume pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan. Apabila kemampuan pekerja kurang kompeten dibandingkan permintaan pekerjaan, maka pekerja akan lebih cepat merasakan kebosanan. Sebaliknya, ketika pekerja memiliki kemampuan kerja tinggi sedangkan tuntutan pekerjaan tidak menantang, maka akan menciptakan kelelahan yang berlebih.<sup>65</sup> Dengan demikian, ketepatan lembaga dalam mendistribusikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan semangat dan tugas dapat terselesaikan tepat waktu, sesuai target yang memuaskan. Keberhasilan pegawai saat mencapai hasil yang memuaskan akan membangun penciptaan pekerjaan yang memuaskan.

---

<sup>64</sup> Ririn Novita And Merta Kusuma, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup)”, Hal 10.

<sup>65</sup> “Peraturan Menteri Dalam Negeri, Tentang Analisis Beban Kerja, Nomor 12 Tahun 2008,” n.d.

2. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan

Hasil uji secara bersamaan atau simultan ditunjukkan pada tabel 4.49 “Anova”. Berdasarkan tabel tersebut dimengerti bahwa nilai F-tabel sebesar  $16,253 > t\text{-tabel} (4,10)$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat diputuskan  $H_0$  tidak disetujui dan  $H_1$  disetujui.

Berdasarkan Uji Determinasi yang bisa dilihat dalam tabel 4.48 “Model Summary” pada kolom *R Square* ialah dampak yang diberikan variabel independen secara simultan kepada kepuasan kerja ialah 0,468. Dengan begitu, variabel lingkungan kerja dan beban kerja menyumbang 46,8% untuk menjelaskan kepuasan kerja, sedangkan 53,2% lainnya dijelaskan oleh faktor penyebab lain. Berdasarkan pendapat Mangkunegara yang dikutip oleh Sarlina, banyak indikator yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator ini berasal dari segala sesuatu yang bersumber dari persepsi dan interaksi individu di tempat kerja.<sup>66</sup>

Meskipun dari hasil pengujian menunjukkan hubungan keduanya tidak cukup kuat, namun terbukti bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memainkan peran penting dalam penciptaan kepuasan kerja pegawai. Kesimpulannya lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

3. Lingkungan kerja dan beban kerja sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

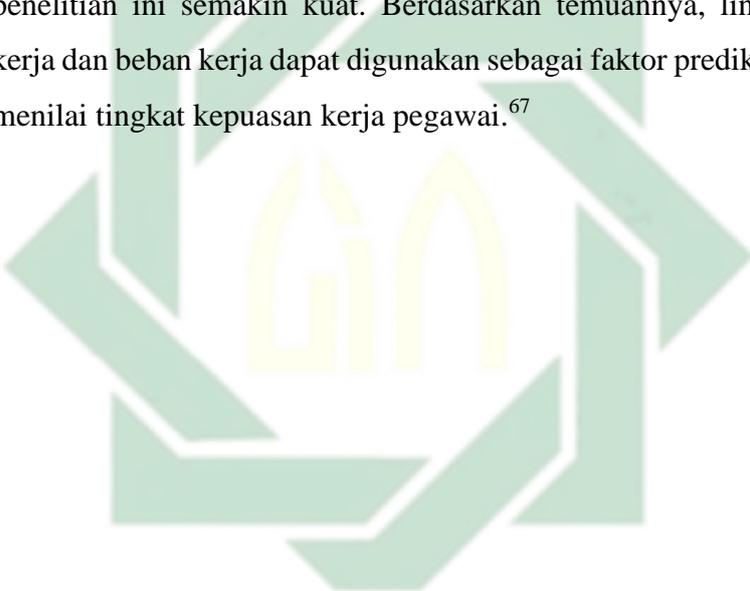
Nilai SEE untuk menguji fungsi dari model regresi dalam menjadi prediktor. Hal ini. Pada penelitian ini, nilai SEE dapat

---

<sup>66</sup> Sarlina Ludji Talo, Tarsisius Timuneno, and Ni Putu Nursiani, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang,” Hal 19.

dilihat pada tabel 4.48 “Model Summary” sebesar 2,366. Sedangkan nilai simpangan baku variabel dependen dapat diketahui melalui tabel 4.44 “Descriptive Statistics” yaitu 3,159.

Nilai SEE kurang dari nilai standar deviasi. Dengan demikian, dua variabel independen pada metode regresi yang digunakan dapat dijadikan prediktor terhadap kepuasan kerja. Penelitian Reza sebelumnya di Kantor Perwakilan BKKBN Kalimantan Barat menghasilkan kesimpulan yang sama menjadikan penelitian ini semakin kuat. Berdasarkan temuannya, lingkungan kerja dan beban kerja dapat digunakan sebagai faktor prediktif untuk menilai tingkat kepuasan kerja pegawai.<sup>67</sup>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>67</sup> Reza Dwi Prastya, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Perwakilan Bkkbn Kalimantan Barat),” *Jurnal Manajemen Update* 6, no. 2

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan pengujian parsial, nilai t-hitung (2,833) > t-tabel (2.026) dan nilai probabilitas lingkungan kerja 0,007 < 0.05. Maka dari itu,  $H_0$  tidak disetujui yang berarti lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai hubungan sebesar 0,478. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan ini bersifat relatif lemah. Lingkungan kerja sebagai variabel independen memberikan sumbangan relatif sebesar 36% terhadap kepuasan kerja pegawai. Tepatnya pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.
2. Beban kerja berpengaruh secara searah terhadap kepuasan kerja. Keputusan ini sesuai dengan hasil pengujian nilai t-hitung (4,081) > t-tabel (2.026) dengan probabilitas (0,000) < batas toleransi kesalahan (0,05), sehingga dapat diputuskan bahwa  $H_0$  tidak disetujui dan  $H_1$  disetujui. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,593, artinya memiliki kekuatan korelasi cukup kuat diantara keduanya. Sebagai variabel independen, beban kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 64% untuk mempengaruhi rasa puas pegawai dalam menjalankan pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.
3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Antar variabel berhubungan secara positif. Hasil dari regresi linier berganda, dengan nilai F-tabel 16,253 > t-tabel (4,10) serta nilai peluang sebesar 0,000 < 0,05 menjadikan  $H_0$  tidak disetujui dan  $H_1$  disetujui. Nilai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah 0,468 atau sama dengan 46,8%. Menurut angka ini, variabel lingkungan kerja dan beban kerja

menyumbang 46,8% dari keseluruhan penyebab kepuasan kerja. Sedangkan 53,2% sisanya dapat disebabkan dari berbagai faktor lain.

4. Lingkungan kerja dan beban kerja dapat memprediksikan tingkat kepuasan kerja para pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Hal ini didukung berdasarkan perbandingan besaran nilai SEE yaitu  $2,366 < \text{simpangan baku yang bernilai } 3.159$ . Hal ini membuktikan bahwa model regresi efektif dan dapat digunakan sebagai prediktor di waktu ini dan mendatang.

## **B. REKOMENDASI**

Penelitian kali ini menunjukkan nilai hubungan yang sedang (relatif lemah) untuk pengaruh dari kedua variabel independen ketika keduanya diuji secara bersamaan terhadap variabel dependen, sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa diidentifikasi lagi faktor terkuat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, jumlah populasi yang dipakai pada penelitian ini juga terbatas, sehingga pada pengamatan selanjutnya bisa memasukkan jumlah populasi yang lebih beragam.

## **C. KETERBATASAN PENELITIAN**

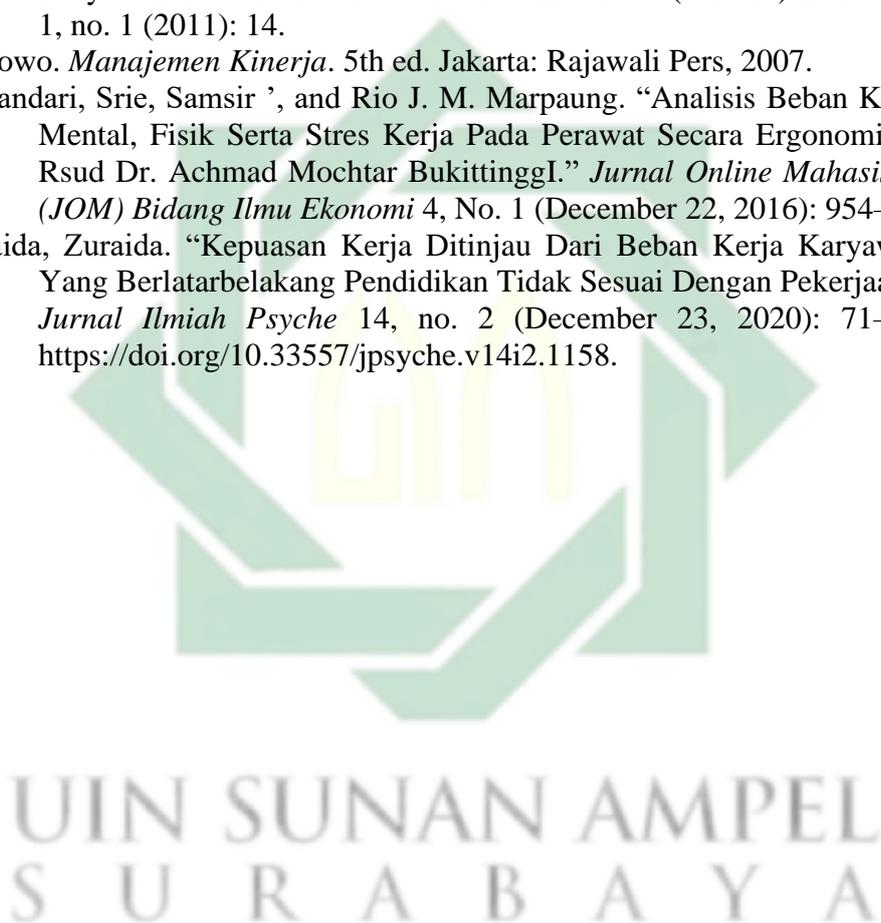
Studi ilmiah dalam pelaksanaannya di lokasi penelitian masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan. Saat pelaksanaan penelitian, beberapa responden kurang menunjukkan antusias sehingga terdapat beberapa responden yang menjawab kuesioner tidak menunjukkan kesungguhan. Hal ini menyebabkan responden kurang konsisten dalam menjawab atau mengisi kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agama, Kementrian. "Sejarah." Accessed January 13, 2022. <https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>.
- Almigo, Nuzsep. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan" 1, no. 1 (2004): 12.
- Astianti, Anggit. "PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM SURABAYA - PDF Free Download." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7, 3, no. 7. Accessed January 16, 2022. <https://docplayer.info/43539706-Pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pdam-surabaya.html>.
- Desilia Purnama Dewi and Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Banten: Unpam Press, 2019.
- Ghozali, Imam. *Statistik Non Parametrik : Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS*. 2nd ed. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, H. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. 6th ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hasyim, Wachid. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 02 (December 6, 2020): 185–92. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>.
- Idrus, Muhammad. "Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan." *Jurnal Psikologi* 3, no. 1 (2006): 94–106. <https://doi.org/10.14710/jpu.3.1.94>.
- Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 44, no. 1 (March 9, 2017): 31–39.
- "Indonesia Religion: Demographics and Religion | PEW-GRF." Accessed January 16, 2022. [http://www.globalreligiousfutures.org/countries/indonesia#/?affiliations\\_religion\\_id=0&affiliations\\_year=2010&region\\_name=All%20countries&restrictions\\_year=2016](http://www.globalreligiousfutures.org/countries/indonesia#/?affiliations_religion_id=0&affiliations_year=2010&region_name=All%20countries&restrictions_year=2016).
- Martono, Nanang. *Statistika Sosial*. Yogyakarta: Gava Media, 2010. Media, Pt Akurat Sentra. "Tafsir QS. Ibrahim Ayat 7: Manusia yang Harus Selalu Bersyukur," December 23, 2020. <https://akurat.co/tafsir-qs-ibrahim-ayat-7-manusia-yang-harus-selalu-bersyukur>.
- Mungkasa, Oswar. "Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19." *Jurnal Perencanaan*

- Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning* 4, no. 2 (June 8, 2020): 126–50. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>.
- Munir, Sukoco, Badri. “Manajemen Administrasi Perkantoran Modern.” Perpustakaan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Accessed January 16, 2022. <https://pustaka.pu.go.id/biblio/manajemen-administrasi-perkantoran-modern/59246>.
- Nabawi, Rizal. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2020): 170–83.
- Nasution, Erni Hayati, Said Musnadi, and Faisal -. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh.” *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 1 (January 18, 2018): 123–34.
- Nelfan, Devin, and Meilinda Setiawati. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage ‘X’ Hotel Surabaya.” *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 2, no. 1 (January 21, 2014): 127–45.
- Novita, Ririn, and Merta Kusuma. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup),” n.d., 10.
- “Peraturan Menteri Dalam Negeri, Tentang Analisis Beban Kerja, Nomor 12 Tahun 2008.,” n.d.
- “Peraturan Presiden Republik Indonesia.” Accessed January 13, 2022. <https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/174560/Perpres0832015.htm>.
- Qurtubhi, Imam Al Fathurrahman. *Tafsir Al-Qurtubhi*. 2nd ed. 18. Jakarta: Pustaka Azzam, 2016.
- Reza Dwi Prastyana. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Perwakilan Bkkbn Kalimantan Barat).” *Jurnal Manajemen Update* 6, No. 2 (April 11, 2017).
- Saputra, 15311284 Muhammad Suharto Agus. “Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Asana Grove Hotel Yogyakarta,” 2020. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/29343>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sujati, GG Yosep. “Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, Dan Implikasinya Bagi Organisasi,” 2018. Skripsi.
- Sunarta, Sunarta. “Pentingnya Kepuasan Kerja.” *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi* 16, no. 2 (October 1, 2019): 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.
- Suwartono, Christiany, and Clara Moningga. “Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial.” *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia* 14, no. 2 (2017).

- Suwondo, Diah Indriani, and Eddy Madiono Sutanto. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 17, no. 2 (October 1, 2015): 145–54. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>.
- Talo, Sarlina Ludji, Tarsisius Timuneno, and Ni Putu Nursiani. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang," N.D., 19.
- Tunjungsari, Peni. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung" 1, no. 1 (2011): 14.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Wulandari, Srie, Samsir ', and Rio J. M. Marpaung. "Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di Rsud Dr. Achmad Mochtar BukittinggI." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 4, No. 1 (December 22, 2016): 954–66.
- Zuraida, Zuraida. "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan." *Jurnal Ilmiah Psyche* 14, no. 2 (December 23, 2020): 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A