

Analisis Lingkungan Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah

By Kasdi ¹⁾; Rudi Hartono ²⁾

^{1,2)} *Jurusan Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu (STIA) Bengkulu*

Email: ¹⁾ bykasdi@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [30 Desember 2021]

Revised [22 Januari 2022]

Accepted [28 Januari 2022]

KEYWORDS

Work Environment, Work, Supervision, Employee Job Satisfaction

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dan Untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. Dewasa ini, Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. serta berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai yang bekerja didalamnya, memberikan pegawai rasa nyaman dan menyenangkan hal ini terlihat dengan adanya fasilitas yang memadai, kebersihan ditempat kerja dan rekan kerja yang dapat saling mendukung serta dapat memiliki komunikasi yang baik untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian explanatory Hasil penelitian hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai korelasi rank spearman sebesar 0,692 adalah hubungan yang kuat karna berada pada interval 0,600 – 0,799 dan uji hipotesis diketahui nilai signifikan $0,002 < 0,05$ H01 ditolak Ha1 diterima artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai korelasi rank spearman sebesar 0,750 adalah hubungan yang kuat karna berada pada interval 0,600 – 0,799 dan uji hipotesis diketahui nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H02 ditolak Ha2 diterima.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the relationship between work environment and job satisfaction of office workers in Talang Empat district in Bengkulu Tengah province and determine the relationship between supervision and job satisfaction. office workers from Talang Empat District to Bengkulu Central District Party Committee. Nowadays, the management aspect of an organization is necessary to achieve the goals of the organization optimally. Monitoring is one of the management functions that must be performed to ensure that the implementation of activities is in accordance with the established plans to achieve the objectives. In addition to trying to create a good working environment for employees working there, creating a feeling of comfort and enjoyment for employees, this can be seen by the existence of adequate and clean facilities. in the workplace and colleagues can support each other and can communicate well to increase employee job satisfaction The type of research used is explanatory research. Research results on the relationship between work environment and employee job satisfaction with the Spearman rank correlation value of 0.692 is a close relationship because it is in the range of 0.600 0.799 and the hypothesis test the theory has a significant value of 0.002 etlt; 0.05 H01 Rejected Ha1 Accepted This means that work environment has a significant relationship with job satisfaction of Talang Empat District Headquarters, Bengkulu District Center. Although the results of the study show that there is a significant relationship between supervision and employee job satisfaction with a Spearman rank correlation value of 0.750, this is a close relationship because it is located in the range of 0.600 0.799 and hypothesis testing is known to have a value of 0.001 etlt; 0.05 for H02 is eliminated. Ha2 is accepted.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling dominan dan memegang peranan penting dalam proses pembangunan karena baik buruknya hasil kerja sangatlah dipengaruhi dan ditentukan oleh tenaga kerja yang mengelolanya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung program kerja yang telah ditentukan, aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik demi kemajuan perusahaan atau organisasi. Dessler (2008:2)

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas

pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan yang efektif dan efisien. Manullang (2008:130)

Faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi peningkatan kepuasan kerja dan prestasi pegawai. Menurut Nitesimeto (2009:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja menurut Lock dalam Sopiah (2009:170), adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sabagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Salah satu perangkat Kabupaten Bengkulu Tengah yaitu Kantor Camat Talang Empat yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai peraturan Bupati Seluma Nomor 35 Tahun 2017 untuk melaksanakan kegiatan pengawasan umum atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan masyarakat secara umum, terutama terhadap Lima Belas Desa yang ada di Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah, adanya kenyataan dan besarnya volume pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai sungguh berat maka keadaan yang demikian memang menuntut adanya aparat yang cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka pencapaian tujuan kerja Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah yang dapat dilakukan guna menciptakan pegawai yang demikian adalah dengan mengetahui hasil penilaian kerja, yaitu dengan evaluasi yang sistematis terhadap laporan hasil pengawasan yang mengalami keterlambatan, serta berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai yang bekerja didalamnya, memberikan pegawai rasa nyaman dan menyenangkan hal ini terlihat dengan adanya fasilitas yang memadahi, seperti adanya kamar mandi dan toilet yang baik, kondisi penerangan, suhu udara serta tata ruangan yang memadahi, kebersihan ditempat kerja dan rekan kerja yang dapat saling mendukung serta dapat memiliki komunikasi yang baik untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai, meskipun masih terdapat beberapa kondisi yang belum maksimal seperti masih adanya gangguan baik lingkungan fisik dan non fisik yang masih dirasakan kurang kondusif oleh pegawai. Kondisi seperti ini yang akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kantor Camat Seluma Barat Kabupaten seluma, menyebabkan kurang bersemangatnya seorang pegawai dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Dessler dalam Sutrisno (2009:4)

Menurut Gomes (2009:1) manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Kemudian menurut Hasibuan (2007:372) manajemen diartikan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai satu tujuan. Sedangkan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi bias dikelompokan atas dua macam, yakni :

1. Sumber daya manusia (human resource),
2. Sumber daya non-manusia (non-human resource). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan, (material) dan lain-lain.

Jadi secara sederhana penengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Terdapat dua fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang saling mendorong yaitu fungsi manjerial dan fungsi operasional. Nasution (2009:6) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah :

Fungsi Manjerial

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif, efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.
4. Pengawasan adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi operasional

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, orientasi, penempatan dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang/barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan pegawai dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan,
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara / meningkatkan kondisi fisik dan mental serta loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
6. Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan pekerjaan seseorang dari suatu perusahaan, karena keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan lain-lain.

Pengawasan

Pengawasan yang merupakan salah satu aspek yang menyebabkan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkaitan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:125) bahwa “Pengawasan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar - benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Indikator Pengawasan

Agar kegiatan pengawasan membuahkan hasil yang diharapkan, perhatian serius perlu diberikan kepada berbagai dasar pemikiran yang sifatnya fundamental, pengawasan dilakukan pada waktu berbagai kegiatan sedang berlangsung dan dimaksudkan untuk mencegah jangan sampai terjadi penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan. Pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati, beberapa diantaranya dibahas (Siagian 2009:171) yang dimaksud dengan proses dasar itu ialah:

1. Penentuan standar hasil kerja
2. Pengukuran hasil pekerjaan
3. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi

lingkungan kerja

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Terry (2007:23). Sedangkan menurut lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja tambahan dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja Wexly (2009:110). adapun faktor-faktor lingkungan kerja adalah : 1)Lingkungan Kerja Fisik 2) Tata Ruang Kerja 3)Warna 4)Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2013:55), penelitian *explanatory* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Sehubungan penelitian ini, hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115) sedangkan sampel menurut Margono (2010:118) adalah bagian dari populasi sedangkan populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.

Proses pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan untuk mengambil sampel penelitian guna meneliti mengenai hubungan pengawasan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 17 orang pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 17 orang, dengan metode pengambilan sampel dengan cara sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian. (Yani, 2016:33).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara kuesioner yaitu penyebaran pertanyaan kepada responden tentang variabel yang telah dipilih. Peneliti menggunakan skala *likert* sebagai alternatif jawaban dalam kuesioner yang dibuat berdasarkan formula yang dipaparkan oleh Sugiyono (2009:133) sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban a diberi skor 7 (sangat setuju sekali)
- b. Alternatif jawaban b diberi skor 6 (sangat setuju)
- c. Alternatif jawaban c diberi skor 5 (setuju)
- d. Alternatif jawaban d diberi skor 4 (cukup setuju)
- e. Alternatif jawaban e diberi skor 3 (tidak setuju)
- f. Alternatif jawaban f diberi skor 2 (sangat tidak setuju)
- g. Alternatif jawaban g diberi skor 1 (tidak setuju sekali)

Metode Analisis

Korelasi Rank Spearman

Sugiyono (2009:356) dalam korelasi *rank spearman* sumber data untuk kedua variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi korelasi rank spearman adalah bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi. Untuk mengetahui hubungan/korelasi antara variabel pengawasan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah digunakan program yaitu SPSS for windows 16, SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*) adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data (Ghozali, 2011:20).

Tabel 1. Interpretasi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:123)

Pengujian Hipotesis

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan dari korelasi maka dikatakan signifikan jika nilai Sig.(2tailed) hasil perhitungan lebih kecil dari 0,05 dan sebaliknya jika nilai Sig.(2tailed) lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel tersebut, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut. (Ghozali, 2011:98)

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- H₀ 1: Lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah
- H_a 1: Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.
- H₀ 2: Pengawasan tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu.

H_{a2} : Pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila nilai Sig < 0,05, maka H₀₁ ditolak H_{a1} diterima
2. Apabila nilai Sig > 0,05, maka H₀₁ diterima H_{a1} ditolak
3. Apabila nilai Sig < 0,05, maka H₀₂ ditolak H_{a2} diterima
4. Apabila nilai Sig > 0,05, maka H₀₂ diterima H_{a2} ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Struktur Organisasi Kantor Camat Talang Empat

Kantor Camat Talang Empat mempunyai pegawai sebanyak 17 orang terdiri dari 1 orang Camat, 1 orang Sekretaris Camat, 1 orang Kasubag, 3 orang Kasi, 7 orang Staf dan 4 orang Tenaga PHL. Susunan organisasi dalam Kecamatan Seluma Barat

Persepsi Responden Tentang Lingkungan Kerja

Tabel. 2 Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden							Respon nden	Total skor	Rata rata	kriteria
		TS S	STS	TS	CS	S	SS	SSS				
1	Tata ruang kerja yang sesuai dengan metode atau cara kerja yang mendukung terciptanya hubungan kerja sama emosional antar pegawai	0	0	0	0	2	11	4	17	104	6.11	Baik
2	Warna ruangan kerja, peralatan dan mesin dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi kualitas lingkungan kerja yang baik	0	0	0	0	2	11	4	17	104	6.11	Baik
3	Ruang kerja tertata rapi	0	0	0	0	0	12	5	17	107	6.23	Baik
4	Ruang kerja bersih sehingga jarang terlihat kotoran atau debu yang bermunculan	0	0	0	0		3	2	17	102	6.00	Baik
5	Lingkungan kerja dirasa aman dan sehat bagi pegawai	0	0	0	0	4	1	2	17	100	5.88	Cukup Baik
6	Perhatian kebendaan dari keamanan dengan menjaga tempat dan kondisi lingkungan	0	0	0	0	6	9	2	17	98	5.76	Cukup Baik
7	Lingkungan sosial pegawai memiliki latar belakang keluarga yang baik dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	4	9	4	17	102	6.00	Baik
8	Pegawai menyenangi pekerjaannya pada saat ini	0	0	0	0	3	11	3	17	102	6.00	Baik
9	Pegawai merasa bahwa jabatan yang diduduki saat ini adalah jabatan yang sesuai untuk pegawai	0	0	0	0	4	11	2	17	100	5.88	Cukup Baik
10	Pegawai memiliki keharmonisan terhadap pimpinan	0	0	0	0	3	11	3	17	102	6.00	Baik
11	Pegawai bersikap harmonis satu sama lain antar sesama pegawai	0	0	0	0	3	10	4	17	103	6.06	Baik
12	Tidak terdapat konflik antar pegawai	0	0	0	0	3	11	3	17	102	6.00	Baik
13	Setiap pegawai bersemangat dan bergairan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	2	11	4	17	104	6.12	Baik
14	Setiap masalah dapat diselesaikan dengan kekeluargaan	0		0	0	3	12	2	17	101	5.94	Cukup Baik
15	Pelaksanaan pekerjaan diliputi dengan suasana santai dan keakraban	0	0	0	0	3	10	4	17	103	6.06	Baik
Jumlah skor										1534	90.1	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah 2021

Dari penilaian responden mengenai variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata – rata 90,1. Menurut sebaran kelasnya yang sudah ditentukan, nilai ini masuk dalam sebaran antara 8,00 – 1,000 yang berarti sangat baik. Hal ini disimpulkan bahwa responden berpendapat bahwa faktor lingkungan kerja yang ada pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah sangat baik. Pernyataan tertinggi untuk faktor lingkungan kerja adalah pada pernyataan “Ruang kerja tertata rapi ” dengan nilai rata – rata sebesar 6,23 pada kriteria penilaian baik. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah tertata rapi dilihat dari kerjasama dalam menjaga ruang kerja agar selalu tertata rapi dan bersih.

Sedangkan penilaian terendah untuk faktor lingkungan kerja adalah pada pernyataan “Perhatian kebendaan dari keamanan dengan menjaga tempat dan kondisi lingkungan” dengan nilai rata – rata 5,76 pada kategori penelitian cukup baik. Hal ini menggambarkan bahwa perhatian kebendaan dalam penjagaan tempat yang kurang baik pada kondisi lingkungan.

Persepsi Responden Tentang Pengawasan

Adapun persepsi responden atas variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengawasan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							Respo nden	Total skor	Rata rata	kriteria
		TSS	STS	TS	CS	S	SS	SSS				
1	Pengawasan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan	0	0	0	0	3	9	5	17	104	6.12	Baik
2	Pimpinan memberikan pengawasan sesuai dengan standar yang ada	0	0	0	0	2	9	6	17	106	6.24	Baik
3	Hasil kerja bawahan diberikan penilaian oleh pimpinan	0	0	0	0	3	10	4	17	103	6.05	Baik
4	Hasil kerja dari bawahan akan dilaporkan	0	0	0	0	7	8	2	17	97	5.71	Cukup Baik
5	Pengawasan dilakukan dengan orang-orang yang berwenang	0	0	0	0	4	11	2	17	100	5.88	Cukup Baik
6	Pengawasan sangat efektif dan perhatian yang adil dengan semua bawahan	0	0	0	0	9	5	3	17	96	5.65	Cukup Baik
7	Adanya perbandingan hasil kerja dengan standar yang ada	0	0	0	0	3	8	6	17	105	6.18	Baik
8	Pengukuran pekerjaan dilaksanakan dengan cepat	0	0	0	0	2	10	5	17	105	6.18	Baik
9	Pengawasan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku	0	0	0	0	4	11	2	17	100	5.88	Cukup Baik
10	Perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan merupakan sikap pengawasan secara tidak langsung	0	0	0	0	4	8	5	17	103	6.06	Baik
11	Pimpinan mengawasi setiap hasil kerja pegawai sebagai perlindungan	0	0	0	0	3	12	2	17	101	5.94	Cukup Baik
12	Pengawasan dilakukan untuk menjaga adanya penyimpangan	0	0	0	0	6	7	4	17	100	5.88	Cukup Baik
13	Dengan adanya pengawasan dapat memperkecil kesalahan dalam bekerja	0	0	0	0	2	13	2	17	102	6.00	Baik
14	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bawahan lebih berhati-hati dalam bekerja	0	0	0	0	3	10	4	17	103	6.06	Baik
15	Pengawasan yang buruk akan akan menyebabkan penyimpangan	0	0	0	0	4	8	5	17	103	6.06	Baik
Jumlah skor										1528	89.8	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah 2021

Dari penilaian responden mengenai variabel pengawasan diperoleh nilai rata – rata 89,8. Menurut sebaran kelasnya yang sudah ditentukan, nilai ini masuk dalam sebaran antara 8,00 – 1,000 yang berarti sangat baik. Hal ini disimpulkan bahwa responden berpendapat bahwa faktor pengawasan yang ada pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah sangat baik.

Pernyataan tertinggi untuk faktor pengawasan adalah pada pernyataan “Pimpinan memberikan pengawasan sesuai dengan standar yang ada” dengan nilai rata – rata sebesar 6,24 pada kriteria penilaian baik. Hal ini menggambarkan bahwa pimpinan pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah memberikan pengawasan kepada bawahan dalam bekerja, dan pimpinan akan memberikan arahan jika terjadi kesalahan pegawai dalam bekerja.

Sedangkan penilaian terendah untuk faktor pengawasan adalah pada pernyataan “Pengawasan sangat efektif dan perhatian yang adil dengan semua bawahan” dengan nilai rata – rata 5,65 pada kategori penelitian cukup baik. Hal ini menggambarkan bahwa tidak setiap pengawasan yang diberikan kepada bawahan mendapatkan keadilan, karna tidak semua pimpinan bisa bersikap adil dan memberikan pengawasan yang efektif.

Persepsi Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel. 4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							Respon nden	Total skor	Rata rata	kriteria
		TSS	STS	TS	CS	S	SS	SSS				
1	Pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diduduki oleh pegawai saat ini	0	0	0	0	0	9	8	17	110	6.47	Baik
2	Pegawai memiliki kondisi fisik yang prima dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	1	9	7	17	108	6.35	Baik
3	Pegawai memiliki kepribadian yang positif pada saat melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	1	10	6	17	107	6.29	Baik
4	Pegawai selalu menghargai setiap pekerjaan yang harus diselesaikan	0	0	0	0	3	9	5	17	104	6.12	Baik
5	Pegawai memiliki pengalaman bekerja yang cukup tinggi dalam menghadapi masalah pada saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai	0	0	0	0	4	10	3	17	101	5.94	Cukup Baik
6	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan pendidikan , kemampuan dan keahlian	0	0	0	3	3	3	8	17	100	5.88	Cukup Baik
7	Pegawai tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	9	8	17	110	6.47	Baik
9	Jenis pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai saat ini telah sesuai dengan apa yang pegawai inginkan	0	0	0	0	3	7	7	17	106	6.24	Baik
10	Pegawai merasa pengawasan yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai telah memiliki mutu yang baik	0	0	0	0	3	5	9	17	109	6.41	Baik
11	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	0	0	0	1	2	8	6	17	104	6.12	Baik
12	Pegawai merasa bahwa rekan kerja dapat menerima pegawai dengan baik	0	0	0	0	5	4	8	17	105	6.17	Baik
13	Pegawai merasa financial yang diberikan oleh organisasi telah sesuai	0	0	0	0	2	11	4	17	104	6.12	Baik
14	Keadilan kebijakan promosi pegawai berlangsung dengan baik	0	0	0	0	1	9	7	17	108	6.35	Baik
15	Tersedia kesempatan yang cukup besar bagi pegawai untuk mengembangkan diri serta kemampuan	0	0	0	0	2	9	6	17	106	6.24	Baik
	Jumlah skor									1588	93.41	Sangat Baik

Keterangan :

0,00 – 1,99 = Tidak Baik

2,00 – 3,99 = Kurang Baik

4,00 – 5,99 = Cukup Baik

6,00 – 7,99 = Baik

8,00 – 1,000 = Sangat Baik

Dari penilaian responden mengenai variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai rata – rata 93,41. Menurut sebaran kelasnya yang sudah ditentukan, nilai ini masuk dalam sebaran antara 8,00 – 1,000 yang berarti sangat baik. Hal ini disimpulkan bahwa responden berpendapat bahwa faktor kepuasan kerja pegawai yang ada pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah sangat baik.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Berdasarkan hasil pengujian analisis rank spearman menggunakan program SPSS v.16 maka dapat dijelaskan hasil dari pengujian tersebut seperti tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Output SPSS Korelasi Rank Spearman

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Pengawasan	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Nilai korelasi koefisien	1.000	.613**	0.692**
	Sig. (2-tailed)	.	0.009	0.002
	N	17	17	17
Pengawasan	Nilai korelasi koefisien	0.613**	1.000	0.750**
	Sig. (2-tailed)	0.009	.	0.001
	N	17	17	17
Kepuasan Kerja	Nilai korelasi koefisien	0.692**	0.750**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	.
	N	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

Tabel 6. Hasil uji korelasi Rank Spearman

No	Variable	Nilai korelasi (p)	Nilai Signifikan	Ket
1	Lingkungan Kerja(X1)	0,692	0,002	Kuat
2	Pengawasan (X2)	0,750	0,001	Kuat

Sumber : Data diolah, 2021

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai korelasi 0,692 berada diantara nilai interpretasi korelasi 0,600–0,799 yang berarti adanya hubungan yang kuat. Hal ini juga diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah, hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja yang diciptakan kondusif dan menyenangkan bagi pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah yang sangat baik dan potensial bagi keberlangsungan peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pegawai sangatlah penting untuk diperhatikan, dengan lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan bebas dari berbagai hal-hal yang membuat pegawai merasa enggan untuk melaksanakan pekerjaan, ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Terry (2009:23) bahwa lingkungan

kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Ketika Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif maka hal yang akan timbul adalah pengaruh kuat dalam diri pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik yang berimbas pada kinerja yang baik, ketika pegawai dapat menciptakan kinerja yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah pada saat berhasil memperoleh kinerja tersebut, memberikan lingkungan kerja pegawai yang baik dapat dilihat dari tata ruang kerja yang sesuai dengan metode atau cara kerja pegawai, pegawai juga merasa bahwa warna ruangan kerja, peralatan dan mesin dirancang demi kenyamanan pegawai sehingga pegawai akan merasakan kualitas lingkungan kerja yang baik pula.

Pegawai merasa bahwa ruang kerja yang ada di Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah tertata dengan rapi, bersih, serta aman dan sehat bagi pegawai ketika menindaki pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pegawai merasa bahwa pada saat melakukan pekerjaan perasaan nyaman atas lingkungan kerja telah dirasakan baik oleh pegawai.

Selanjutnya pengawasan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai korelasi rank spearman 0,750 karna angka 0,750 berada diantara nilai interpretasi korelasi 0,600–0,799 yang artinya adanya hubungan yang kuat, dapat dilihat bahwa semakin baik dan efektif pengawasan, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian hasil uji hipotesis adalah H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima Artinya pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Manullang (2008:127), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Hal ini menjelaskan bahwa adanya pengawasan pimpinan yang mampu mengoreksi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja, dengan adanya koreksi dari pimpinan maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan sempurna.

Pengawasan yang ada pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dapat dilihat dari cara pimpinan yang selalu memberikan pengawasan sesuai dengan standar, adanya pemberian penilaian terhadap pekerjaan, adanya pertanggungjawaban dari bawahan kepada pimpinan karena semua pekerjaan yang telah dilakukan akan dilaporkan kepada pimpinan. Dalam pengawasan juga ada pengukuran hasil pekerjaan dengan cara membandingkan hasil kerja dengan standar yang ada dan melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur yang ada.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008:193), hal ini menjelaskan bahwa pentingnya kepuasan kerja dalam diri pegawai dapat menciptakan kualitas kerja yang optimal. Setelah dilakukan pengupayaan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan pengawasan dan lingkungan kerja pegawai akan berjalan kondusif, maka diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah berjalan sangat baik. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan atau sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Helpi (2016) Hasil penelitian yaitu pengawasan pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai Korelasi *rank spearman* 0,754. Dan didukung dengan penelitian oleh Yani (2016) Hasil penelitian adalah terdapat korelasi yang sangat erat antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,78 yaitu terbukti bahwa lingkungan kerja fisik mendapat perhatian yang baik dari pimpinan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,692 adalah hubungan yang kuat karna berada pada interval 0,600 – 0,799 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.
2. Hubungan pengawasan dan kepuasan kerja pegawai berdasarkan hasil uji memiliki nilai korelasi sebesar 0,750 dan berada pada interval 0,600 – 0,799 adalah hubungan yang kuat dan dilihat pada

nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

3. Berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa dengan adanya pengawasan yang dilaksanakan sesuai standar pada Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai yang bekerja didalamnya, mengingat dengan kepuasan kerja pegawai adalah hal yang dapat memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

Saran

1. Kepada Pimpinan agar dapat memberikan pengawasan dengan adil dan bijaksana, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.
2. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan keamanan benda yang ada pada kantor agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan serta memperhatikan keamanan yang perlu dijaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2009. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Budiyono, Haris dan Amirullah. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dessler, L. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human resource*. Jilid 2. Jakarta : PT Prehenlindo
- Ghozali, Imam. 2011 . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Guntur, Muhammad, 2008. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Makasar : FEIS UNM
- Handoko, T Hani. 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasley D. George. 2009. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta :PT Rineka Cipta
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Ros Dakarya
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nasution, Mulia . 2009. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Djembatan
- Herawati Ni Luh, 2016. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan*.
- Peraturan Bupati Seluma Nomor 38 tahun 2008 tentang Tugas dan Fungsi Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah
- Sugiyono,. 2009 . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Terry, George R. 2008. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wexly, Kennet N. 2009. *Depeloping & Training Human Resouces in*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama