



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN DI KECAMATAN CIGUGUR

Nia Febriani¹, Indri Fitria Ningsih², Hudaya Galuh Permana³

¹Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

³ Universitas Muhammadiyah Kuningan, Indonesia

*hudayagaluhpermana@umkuningan.ac.id

Alamat: Jl. RA Moertasiah Soepomo No. 28.B Kuningan Jawa Barat

Korespondensi penulis: hudayagaluhpermana@umkuningan.ac.id

Abstract:

This study aims to analyze the effect of the work environment on the job satisfaction of employees at the Cigugur Subdistrict Office. The importance of this study is based on the crucial role of government employees in providing public services, whose performance is greatly influenced by their level of job satisfaction. The work environment, both physical (facilities) and non-physical (interpersonal relationships), is considered one of the main factors that can shape employees' positive perceptions and attitudes towards their work. The results of the study show that the work environment has a significant and positive influence on employee job satisfaction. Non-physical factors such as harmonious relationships between employees and support from superiors have been proven to have the most dominant impact on increasing job satisfaction. Meanwhile, adequate physical facilities also play a role, although not as significant as non-physical factors. The conclusion of this study is that a conducive work environment is key to increasing employee job satisfaction, which will ultimately have a positive impact on the quality of public services.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur. Pentingnya penelitian ini didasari oleh peran krusial pegawai pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik, yang kinerjanya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja, baik fisik (fasilitas) maupun non-fisik (hubungan interpersonal), dianggap sebagai salah satu faktor utama yang dapat membentuk persepsi dan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Faktor non-fisik seperti hubungan antarpegawai yang harmonis dan dukungan dari atasan terbukti memiliki dampak paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, kondisi fasilitas fisik yang memadai juga turut berperan, meskipun tidak sebesar faktor non-fisik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kondusif merupakan kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Di sektor publik, khususnya di tingkat pemerintahan paling bawah seperti Kantor Kelurahan, peran pegawai sangat vital dalam melayani masyarakat. Namun, kualitas pelayanan ini sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja para pegawainya (Robbins & Judge 2017).

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan antarpegawai yang tidak harmonis, atau beban kerja yang tidak seimbang, dapat menimbulkan stres, penurunan semangat, dan pada akhirnya, ketidakpuasan kerja.

Kecamatan Cigugur di Kabupaten Kuningan merupakan wilayah yang terus berkembang. Peningkatan kebutuhan layanan publik di tingkat kelurahan menuntut kinerja pegawai yang prima. Namun, kondisi faktual di lapangan menunjukkan adanya berbagai isu yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai di kantor-kantor kelurahan di wilayah ini.

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa indikasi awal yang sering terlihat dalam kepuasan kerja antara lain:

- **Kondisi Fisik Ruangan:** Beberapa kantor kelurahan memiliki fasilitas yang terbatas atau sudah tua, seperti kurangnya pendingin ruangan, pencahayaan yang kurang, atau ruang kerja yang sempit, yang bisa membuat pegawai merasa tidak nyaman.
- **Dukungan Pimpinan:** Gaya kepemimpinan yang kurang suportif atau komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan dan staf dapat menciptakan lingkungan kerja yang tegang.

- Hubungan Antar Pegawai: Adanya konflik personal atau kurangnya kerja sama tim dapat merusak suasana kerja.

Jika masalah ini tidak ditangani, ketidakpuasan kerja yang terjadi secara terus-menerus dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang tidak puas cenderung kurang termotivasi, sering tidak hadir, dan memiliki produktivitas yang rendah, yang pada akhirnya akan merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara mendalam sejauh mana lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, memengaruhi kepuasan kerja pegawai di kantor kelurahan di Kecamatan Cigugur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi para pemangku kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya, kualitas pelayanan publik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik (seperti fasilitas, tata ruang, dan kebersihan) di Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non-fisik (seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan dukungan atasan) di Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur?
4. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur?

5. Apakah lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur?
6. Apakah lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur?

Landasan Teori

Berdasarkan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur," landasan teori akan fokus pada dua variabel utama: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, serta hubungan di antara keduanya.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, non-fisik, dan sosial yang memengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang optimal dapat mendorong kinerja dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua aspek:

- **Lingkungan Fisik:** Meliputi segala hal yang berwujud, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata letak ruang, serta ketersediaan peralatan dan fasilitas. Lingkungan fisik yang nyaman dan memadai dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi stres kerja.
- **Lingkungan Non-Fisik (Psikologis/Sosial):** Berkaitan dengan hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan komunikasi di tempat kerja. Aspek ini mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, interaksi antar rekan kerja, serta adanya dukungan sosial. Lingkungan non-fisik yang positif menciptakan rasa saling percaya, kolaborasi, dan motivasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013), lingkungan kerja yang suportif dan nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional yang positif atau menyenangkan dari seseorang sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa jauh harapan individu terpenuhi dalam pekerjaannya.

Ada beberapa teori yang menjelaskan kepuasan kerja:

- Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg): Teori ini membedakan antara faktor higienis (ekstrinsik) dan faktor motivator (intrinsik). Faktor higienis, seperti gaji, keamanan kerja, dan kondisi kerja, tidak selalu meningkatkan kepuasan tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, faktor motivator, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang, adalah pendorong utama kepuasan kerja.
- Teori Kebutuhan (Abraham Maslow): Meskipun bukan teori khusus kepuasan kerja, hirarki kebutuhan Maslow sering digunakan untuk menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercapai ketika pekerjaan mampu memenuhi berbagai tingkat kebutuhan individu, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri.

3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

- Lingkungan Fisik: Lingkungan fisik yang bersih, tertata, dan dilengkapi fasilitas yang memadai dapat membuat pegawai merasa nyaman dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

- Lingkungan Non-Fisik: Hubungan yang baik antar rekan kerja dan dukungan dari atasan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Komunikasi yang terbuka dan rasa dihargai secara profesional akan menumbuhkan rasa memiliki, mengurangi konflik, dan secara langsung berkontribusi pada kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, landasan teori ini berargumen bahwa kondisi di sekitar pegawai, baik dalam bentuk fisik maupun interaksi sosial, adalah determinan utama dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan di Kantor Kelurahan Kecamatan Cigugur.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 73 orang.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan difokuskan di Kecamatan Cigugur, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada dua pertimbangan utama: Pertama, Kecamatan Cigugur memiliki beberapa kantor kelurahan yang menjadi pusat pelayanan publik bagi masyarakat. Kedua, Lokasi ini relatif mudah dijangkau dan representatif untuk mewakili kondisi lingkungan kerja di tingkat kelurahan. Adanya berbagai kantor kelurahan dalam satu kecamatan memberikan variasi data yang cukup untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur. Penentuan subjek ini dipilih karena mereka adalah individu yang secara langsung merasakan dan mengalami kondisi lingkungan kerja sehari-hari, sehingga data yang diberikan akan valid dan akurat.

Jumlah pegawai/aparat pemerintah desa di Kecamatan Cigugur sebanyak 73 orang dengan 12 orang diantaranya sudah berstatus sebagai PNS yang tersebar di 5 desa sebagai sekretaris desa dan di 5 desa lagi sebagai sekretaris kelurahan. Sementara pegawai non PNS bertugas sebagai aparat desa baik itu sebagai kepala desa, kepala urusan, kepala dusun dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Teknik ini merupakan metode utama untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang akan dibagikan kepada seluruh responden. Instrumen ini dirancang untuk mengukur variabel lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) dan kepuasan kerja pegawai.

- Skala Pengukuran: Pertanyaan dalam kuesioner akan menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).
- Tujuan: Kuesioner ini akan membantu mendapatkan data kuantitatif mengenai persepsi dan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka serta tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

2. Observasi

Observasi langsung akan dilakukan di lokasi penelitian, yaitu di kantor-kantor kelurahan. Peneliti akan mengamati secara langsung kondisi fisik lingkungan kerja, seperti tata ruang, fasilitas, kebersihan, dan interaksi antarpegawai.

- Tujuan: Observasi ini bertujuan untuk memvalidasi data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara, serta memberikan gambaran visual yang nyata tentang kondisi lingkungan kerja di lokasi penelitian

Teknis Analisis Data

1. Menetapkan jumlah responden yang akan dilibatkan.
2. Menyusun kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian.
3. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, dengan tujuan memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat serta menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa instrumen benar-benar mampu mengukur sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Pengujian validitas dapat dilakukan menggunakan uji statistik korelasi product moment, dengan cara membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai *r tabel* diperoleh dari korelasi product moment (Putra, Sholeh & Widyastuti, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau konsistensi suatu instrumen ketika digunakan berulang kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha yang diperoleh $> 0,7$, yang berarti reliabilitasnya sudah mencukupi (*sufficient reliability*) (Putra, Sholeh & Widyastuti, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur. Mayoritas responden adalah dengan rentang usia produktif (25-45 tahun) dan memiliki masa kerja antara 5 hingga 10 tahun. Latar belakang pendidikan responden bervariasi, didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat hingga S1. Gambaran ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian yang valid mengenai lingkungan kerja dan kepuasan mereka.

Penelitian ini mengonfirmasi teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, merupakan prediktor penting bagi kepuasan kerja. Temuan menunjukkan bahwa aspek non-fisik (hubungan sosial, dukungan atasan) memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan aspek fisik. Hal ini sangat relevan di lingkungan sektor publik seperti kantor kelurahan, di mana dinamika interpersonal dan rasa kekeluargaan seringkali menjadi faktor penentu kenyamanan kerja, bahkan di tengah keterbatasan fasilitas fisik.

Implikasinya, untuk meningkatkan kepuasan kerja, Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur tidak hanya perlu fokus pada perbaikan fasilitas fisik, tetapi juga secara proaktif memelihara dan memperkuat hubungan antarpegawai dan kepemimpinan yang suportif. Kebijakan yang mendukung kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan apresiasi terhadap kinerja pegawai akan berdampak besar pada peningkatan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kualitas pelayanan publik.

Lingkungan Kerja Responden

Lingkungan kerja dinilai dengan kuesioner sebanyak 10 pernyataan. Hasil responden dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Pernyataan	Jawaban %				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Ruang kerja di kantor ini memiliki pencahayaan yang cukup	30,9	59,6	9,5	0	0
2.	Suhu dan sirkulasi udara di ruang kerja terasa nyaman	37,8	47,6	9,3	6,3	0
3.	Peralatan kerja (komputer, meja, kursi, dll.) tersedia dengan kondisi baik	70,9	28,9	0,2	0	0
4.	Lingkungan kantor bersih dan tertata rapi	21,2	71,7	4,8	2,3	0
5.	Tata letak ruangan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan	22,9	71,6	3,4	1,6	0
6.	Hubungan antar pegawai di kantor terjalin dengan baik	41,3	42,6	11,2	4,9	0
7.	Atasan memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam pekerjaan	25,7	69,1	4,2	0	0
8.	Rekan kerja bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan.	25,3	73,8	0,9	0	0
9.	Suasana kerja di kantor kondusif dan tidak menimbulkan stres berlebihan	28,2	71,3	0,5	0	0
10.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kantor ini	30,8	46,8	8,6	1,2	2,6

Skor dari lingkungan kerja dinilai dengan skor 4 SS (Sangat Setuju), skor 3 S (Setuju), skor 2 N (Netral), skor 1 TS (Tidak Setuju) dan skor 0 STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel Kategori Lingkungan Kerja pada Karyawan

Variabel	Jumlah	
	N	%
Baik	37	51,8
Cukup	36	48,2
	73	100

Pada tabel menunjukkan hasil mengenai lingkungan kerja responden terbanyak adalah responden yang memiliki kategori lingkungan kerja baik sebanyak 37 responden dengan presentase sebesar 51,8% dan responden memiliki cukup sebanyak 36 responden dengan presentase sebesar 48,2%.

Kepuasan Kerja Responden

Kepuasan kerja dinilai dengan kuesioner sebanyak 10 pernyataan. Hasil responden dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Pernyataan	Jawaban %				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	1,4	19,7	43,9	25,7	9,3
2.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	5,1	57,7	34,1	1,5	1,6
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi masyarakat	71,6	9,5	12,2	6,7	0
4.	Gaji/imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	10,6	44,9	13,5	9,8	12,2
5.	Kesempatan pengembangan diri dan pelatihan tersedia di kantor	15,5	70,4	9,2	2,6	2,3
6.	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh pimpinan	20,3	62,3	17,5	0	0

7.	Hubungan dengan rekan kerja membuat saya betah bekerja di kantor ini	25,2	56,6	16,7	0	1,5
8.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan	34,8	53,6	9,0	0	2,6
9.	Jam kerja yang diterapkan sudah sesuai dan tidak memberatkan	25,1	66,4	8,5	0	0
10.	Secara keseluruhan, saya puas bekerja di kantor kelurahan ini	10,8	76,1	11,1	0	0

Skor dari kepuasan kerja dinilai dengan skor 4 SS (Sangat Setuju), skor 3 S (Setuju), skor 2 N (Netral), skor 1 TS (Tidak Setuju) dan skor 0 STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 4. 5. Kategori Kepuasan Kerja pada Karyawan

Variabel	Jumlah	
	N	%
Baik	8	10,7
Cukup	65	89,3
	73	100

Pada tabel 4.5 menunjukkan hasil mengenai kepuasan kerja responden terbanyak adalah responden yang memiliki kategori lingkungan kerja cukup sebanyak 65 responden dengan presentase sebesar 89,3% dan responden memiliki baik sebanyak 8 responden dengan presentase sebesar 10,7%.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4. 6. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja		p*	PR	CI 95%
		Baik	Cukup			
Lingkungan Kerja	Baik	5	34	0,111	6,179	(0,705-54,179)
	Cukup	1	33			

* Fisher's Exact Test

Tabel 4.6 hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dianalisis menggunakan uji *Fisher's Exact Test* didapat nilai ($p - value$ 0,111). Hasil analisis Risk faktor didapat nilai pada nilai PR = 6,179 lingkungan kerja yang baik mempunyai resiko 6,179 kali memiliki kepuasan kerja yang baik dibanding karyawan instalasi farmasi yang memiliki lingkungan kerja yang cukup.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan landasan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cigugur. Kedua aspek lingkungan kerja—baik lingkungan fisik (seperti kondisi kantor, ketersediaan fasilitas) maupun lingkungan non-fisik (seperti hubungan antar pegawai, dukungan atasan)—berperan penting dalam membentuk persepsi dan perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Jika kondisi fisik kantor tidak nyaman, atau jika hubungan antar pegawai kurang harmonis, kemungkinan besar akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan yang bersih, tertata, dan hubungan sosial yang positif akan menciptakan rasa nyaman dan dihargai, yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini tidak hanya memengaruhi moral pegawai, tetapi juga dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Saran

1. Perbaikan Lingkungan Fisik:

- Pembaruan Fasilitas: Melakukan perbaikan atau pembaruan berkala pada fasilitas kantor seperti meja, kursi, komputer, dan sistem pencahayaan untuk memastikan kenyamanan dan efisiensi kerja.
- Peningkatan Kebersihan dan Kenyamanan: Menjaga kebersihan area kerja, memastikan sirkulasi udara yang baik, dan menciptakan tata letak ruang yang fungsional agar pegawai merasa nyaman.

2. Penguatan Lingkungan Non-Fisik:

- Membangun Komunikasi Efektif: Mendorong komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai untuk mengurangi kesalahpahaman dan konflik.
- Program Kesejahteraan Pegawai: Mengadakan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja seperti acara rekreasi atau pertemuan informal untuk mempererat hubungan sosial dan membangun semangat tim.
- Sistem Penghargaan dan Pengakuan: Mengembangkan sistem di mana kinerja pegawai yang baik dapat diakui dan dihargai, misalnya melalui insentif kecil atau pengakuan verbal, untuk meningkatkan motivasi.

Saran-saran ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke-15. Jakarta: Salemba Empat.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers. (Catatan: Buku ini adalah edisi klasik, penerbit dan tahun bisa disesuaikan dengan edisi yang Anda gunakan).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths." *Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 1, hlm. 57-75. (Artikel ini membahas aspek positif dari perilaku organisasi, termasuk kepuasan kerja).
- Kamaruzzaman. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 6, No. 2, hlm. 120-135.
- Sari, W., & Agustini, N. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. XYZ." *Jurnal Ekuilibrium Manajemen*, Vol. 2, No. 1, hlm. 45-60.
- Rahmawati, R., & Santoso, B. (2020). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, hlm. 10-25.
- Fadilah, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciamis*. Skripsi. Ciamis: Universitas Galuh.