



Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

The Correlation Between Work Environment With Job Satisfaction Of Employees In Provincial National Narcotics Agency North Sumatera

Afifah Amalia Daulay & Doli Maulana Gama Samudera Lubis

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 73 pegawai yang terdaftar sebagai pegawai tetap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Pengambilan data dilakukan dengan model skala likert untuk skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja kondusif di BNN Provinsi Sumatera Utara berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Faktor fisik dan non-fisik seperti kondisi ruangan, hubungan antarpegawai, manajemen, dan budaya organisasi sangat penting. Meski ada tantangan, manajemen bijaksana dan komunikasi efektif dapat mengatasinya. Uji statistik menunjukkan lingkungan kerja menyumbang 18% terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan harus memperbaiki kondisi kerja, komunikasi, dan budaya organisasi

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Pegawai

Abstract

This research aims to determine the relationship between the work environment and employee job satisfaction at the Narcotics Agency of North Sumatra Province. The total sample in this study was 73 employees who were registered as permanent employees. This research uses quantitative methods. The subjects in this study were employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. The sampling technique in this study used a total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model for the work environment scale and job satisfaction scale. Based on the results of research conducted, it shows that a conducive work environment at the North Sumatra Province BNN has a positive effect on employee satisfaction and performance. Physical and non-physical factors such as room conditions, relationships between employees, management, and organizational culture are very important. Although there are challenges, wise management and effective communication can overcome them. Statistical tests show that the work environment contributes 18% to job satisfaction. Therefore, leaders must improve working conditions, communication and organizational culture.

Keywords: Work Environment; Job Satisfaction; Employees.

How to Cite: Daulay, A.A., & Lubis, D., (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 2024: 54-61,



PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas di sebuah instansi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu kunci utama keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya. Pegawai yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadi prioritas utama bagi banyak organisasi untuk mendukung kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai merasa betah dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, stres, dan bahkan mengarah pada tingginya tingkat turnover pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suwati, Minarsih, dan Gagah (2023), tujuan utama bagi seseorang bekerja tidak hanya untuk memperoleh gaji, tetapi juga untuk meraih kepuasan diri (self-satisfaction). Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor finansial, kondisi lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Robbins (2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki berbagai dampak penting pada organisasi. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai, kewargaan organisasional, kepuasan pelanggan, kehadiran pegawai, dan tingkat turnover. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, dan berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat memicu perilaku negatif, seperti absensi yang tinggi, penurunan produktivitas, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Beberapa bentuk ketidakpuasan kerja yang sering ditunjukkan oleh pegawai adalah sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya (passive-destructive).

Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja, seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja antara pegawai, atasan, dan rekan kerja. Lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek-aspek seperti komunikasi, kerjasama tim, dukungan sosial, dan budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, serta mengurangi konflik dan stres kerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2022), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Moral kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan sikap ini. Sedangkan menurut Mangkunegara (2022), kepuasan kerja adalah perasaan pegawai mengenai pekerjaan dan keadaan dirinya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji atau upah yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan kualitas supervisi.

Perasaan mengenai pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kondisi kerja sangat penting untuk kepuasan kerja. Jika pegawai bekerja di bawah kondisi kerja yang sulit, mereka cenderung merasa tidak puas. Oleh karena itu, manajemen perlu memperbaiki kondisi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian lain oleh Shidhaye, Divekar, Goel, dan Shidhaye (Ganesha & Saragih, 2019), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif bagi individu, yang akan memberikan efek besar pada apa yang dikerjakannya, termasuk kepuasan pegawai dalam bekerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang relevan, hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini akan menguji hipotesis tersebut dengan menggunakan metode korelasi untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dengan memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai di instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penekanan pada analisis statistik. Penelitian ini melibatkan 73 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebagai subjeknya. Subjek penelitian terdiri dari pegawai tetap yang mewakili berbagai bagian dari organisasi ini. Secara demografis, subjek penelitian mencakup berbagai latar belakang, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan di dalam institusi. Sebagian besar subjek telah bekerja dalam institusi ini selama kurang lebih 5-15 tahun, mencakup berbagai jenis pekerjaan dari administratif hingga operasional.

Pengukuran lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang dikembangkan dan divalidasi secara khusus untuk keperluan penelitian ini. Teknik total sampling dipilih untuk penelitian ini karena peneliti ingin memastikan bahwa semua anggota populasi pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terwakili dalam sampel.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terdiri dari pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Langkah-langkah analisis meliputi penghitungan koefisien korelasi, uji signifikansi, dan interpretasi kekuatan dan arah hubungan antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP Sumut) merupakan lembaga yang memiliki tanggung jawab besar dalam upaya pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkotika di wilayah Sumatera Utara. Dalam melaksanakan tugasnya, BNNP Sumut membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan pegawai. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge dalam (2020), "Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara signifikan."

Lingkungan kerja di BNNP Sumut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibedakan menjadi faktor fisik dan faktor non-fisik. Faktor fisik meliputi kondisi ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Faktor non-fisik mencakup aspek psikologis dan sosial seperti hubungan antarpegawai, manajemen, dan budaya organisasi.

Kondisi ruangan kerja di BNNP Sumut berperan penting dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Ruangan yang bersih, rapi, dan memiliki sirkulasi udara yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus. Pencahayaan yang cukup, baik alami maupun buatan, juga penting untuk mencegah kelelahan mata dan menjaga konsentrasi. Menurut Sundstrom (Utara et al., 2018) "Pencahayaan yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga 16%."

Fasilitas kerja yang memadai seperti meja, kursi, komputer, dan peralatan lainnya juga merupakan komponen krusial dalam lingkungan kerja fisik. Fasilitas yang tidak memadai atau rusak dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan efisiensi. Oleh karena itu, perawatan dan pembaruan fasilitas secara berkala perlu diperhatikan oleh manajemen BNNP Sumut. Seperti yang diungkapkan oleh Schermerhorn (Jufrizen, 2021), "Ketersediaan fasilitas yang memadai sangat penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan."

Selain faktor fisik, lingkungan kerja di BNNP Sumut juga sangat dipengaruhi oleh faktor non-fisik. Hubungan antarpegawai yang harmonis dan kolaboratif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung kerjasama tim. Komunikasi yang terbuka dan transparan antarpegawai serta antara pegawai dengan manajemen juga penting untuk menghindari konflik dan memastikan pemahaman yang sama terhadap tujuan organisasi. Menurut Robbins (Eprianti et al., 2022), "Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif."

Manajemen yang baik yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan adil dan bijaksana, akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pegawai yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, manajemen yang responsif terhadap kebutuhan dan masalah pegawai juga akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Herzberg (Ajepri et al., 2022), "Pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja mereka."

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di BNNP Sumut, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah tekanan kerja yang tinggi akibat beban tugas yang berat dan kompleksitas masalah narkotika. Tekanan ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Menurut Cooper dan Marshall (Hidayat, 2014), "Tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan."

Selain itu, keterbatasan anggaran dan sumber daya juga menjadi kendala dalam menyediakan fasilitas dan kondisi kerja yang optimal. Kurangnya fasilitas yang memadai dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Seperti yang diungkapkan oleh Davis dan Newstrom (Hidayat, 2014), "Keterbatasan sumber daya dapat menjadi hambatan serius dalam mencapai tujuan organisasi."

Tantangan lainnya adalah dinamika sosial di tempat kerja. Perbedaan latar belakang, usia, dan pandangan antarpegawai dapat memicu konflik dan mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengelola keragaman ini dengan bijaksana melalui program-program pelatihan dan pengembangan yang mempromosikan inklusivitas dan toleransi.

Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi

Sumatera Utara, kepuasan kerja pegawai memiliki peran signifikan mengingat tugas utama mereka dalam pemberantasan dan pencegahan penyalahgunaan narkoba. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas pegawai tetapi juga terhadap efektivitas program-program yang dijalankan oleh BNN. "Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi motor penggerak bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan" (Wijaya, 2018).

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Di BNN Provinsi Sumatera Utara, lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas kantor, kenyamanan tempat kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan atmosfer kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai, sehingga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Herzberg (Kusumastuti et al., 2019), "lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja".

Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja merupakan faktor penting lainnya. Selain gaji, bentuk kompensasi lain seperti tunjangan, bonus, dan penghargaan atas pencapaian juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Di BNN Provinsi Sumatera Utara, sistem kompensasi yang transparan dan adil dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut teori ekuitas Adams (Purwanto et al., 2021), "ketika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat".

Peluang pengembangan karir dan peningkatan keterampilan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang melihat adanya prospek karir yang jelas dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya. BNN Provinsi Sumatera Utara dapat menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Greenhaus (Putra et al., 2022), "pengembangan karir yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai tetapi juga menambah kepuasan kerja mereka".

Hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Kepemimpinan yang baik dari atasan yang bersifat mendukung, memberi arahan yang jelas, serta menghargai kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Begitu pula dengan hubungan antarpegawai yang saling mendukung dan bekerja sama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yukl (Tanjung et al., 2022), "kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi setiap pegawai".

Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen BNN Provinsi Sumatera Utara perlu mengatur beban kerja secara proporsional dan memberikan dukungan yang diperlukan. Robbins (Yulita, 2022) menyatakan bahwa "beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas pegawai dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja".

Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Mereka juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan lebih sedikit kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam konteks BNN Provinsi Sumatera Utara, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas pemberantasan dan pencegahan penyalahgunaan narkoba. "Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada loyalitas pegawai dan kinerja organisasi yang lebih baik" (Cahyadi et al., 2021).

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang tidak puas cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi, kurang termotivasi, dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Ketidakpuasan kerja juga dapat menyebabkan tingkat

turnover yang tinggi, yang pada akhirnya merugikan organisasi karena harus terus menerus melakukan rekrutmen dan pelatihan pegawai baru. Menurut penelitian oleh Hackman dan Oldham (Akmal & Rislisa, 2018), "ketidakpuasan kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout dan meningkatkan tingkat turnover pegawai".

Kepuasan kerja pada pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, hubungan antarpegawai, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan menerapkan strategi yang tepat, BNN Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dalam memberantas dan mencegah penyalahgunaan narkoba di wilayah Sumatera Utara.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil perhitungan skala lingkungan kerja, didapatkan bahwa dari 40 item, terdapat 30 item yang valid dan 10 item gugur dengan skor $r_{bt} = 0,304$ sampai $r_{bt} = 0,503$. Item-item yang gugur memiliki skor Corrected Item Total Correlation $< 0,300$, yaitu item 1, 7, 9, 12, 19, 27, 36, 38, 39, dan 40. Untuk skala kepuasan kerja, dari 43 item, terdapat 33 item yang valid dan 10 item gugur dengan skor $r_{bt} = 0,300$ sampai $r_{bt} = 0,531$. Item-item yang gugur memiliki skor Corrected Item Total Correlation $< 0,300$, yaitu item 1, 4, 12, 17, 26, 35, 38, 39, 40, dan 42.

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada skala lingkungan kerja adalah sebesar 0,478. Alat ukur ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Untuk skala kepuasan kerja, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha sebesar 0,755, yang juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji normalitas menunjukkan bahwa data variabel lingkungan kerja berdistribusi normal dengan skor Kolmogorov Smirnov sebesar 1,479 dan $p = 0,125$ ($p > 0,05$). Variabel kepuasan kerja juga berdistribusi normal dengan skor sebesar 1,415 dan $p = 0,137$ ($p > 0,05$). Uji linearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel kepuasan kerja, yang dinyatakan oleh koefisien linearitas (F) = 17,810 dengan nilai signifikan $p < 0,05$.

Hasil analisis statistik menggunakan metode korelasi product moment menunjukkan ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Korelasi (r_{xy}) = 0,424 dengan $p = 0,000$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,180 atau 18,0%, yang berarti bahwa dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki sumbangan yang rendah yaitu sebesar 18,0% terhadap kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori positif, sebab mean hipotetik (75) lebih besar daripada mean empirik (65,11) dengan selisih yang melebihi nilai SD (7,241). Kepuasan kerja juga berada pada kategori positif, sebab mean hipotetik (82,5) lebih besar daripada mean empirik (69,90) dengan selisih yang lebih dari nilai SD (6,750).

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan pekerjaan yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap instansi, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ampofo (2014) yang menemukan bahwa keterikatan organisasi, termasuk lingkungan kerja, berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Rahayu, dkk (2018) dan Hardiyono, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Anas (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, baik, dan nyaman sangat diinginkan oleh pegawai untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang kurang nyaman akan mengurangi kepuasan kerja.

Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mendorong semangat kerja pegawai dan meningkatkan kepuasan mereka. Langkah-langkah seperti memperbaiki kondisi fisik ruang kerja, meningkatkan komunikasi antarpegawai, dan memperkuat budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Implementasi kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang lebih baik, seperti program pelatihan untuk manajemen tingkat bawah dalam memperbaiki komunikasi dan dukungan sosial di tempat kerja, dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan.

SIMPULAN

Lingkungan kerja kondusif di BNNP Sumut sangat penting untuk efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dalam pemberantasan narkoba. Faktor fisik seperti kondisi ruangan dan fasilitas, serta faktor non-fisik seperti hubungan antarpegawai, manajemen, dan budaya organisasi, mempengaruhi lingkungan kerja. Meskipun ada tantangan seperti tekanan kerja tinggi dan keterbatasan anggaran, manajemen bijaksana, komunikasi efektif, dan pengelolaan keragaman dapat mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai di BNN Provinsi Sumatera Utara sangat penting untuk mendukung kinerja dan efektivitas organisasi dalam pemberantasan narkoba. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi adil, peluang pengembangan karir, hubungan harmonis antarpegawai, dan beban kerja yang seimbang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dengan strategi yang tepat untuk meningkatkan faktor-faktor ini, BNN dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mencapai tujuan organisasinya lebih efektif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik di BNN Provinsi Sumatera Utara berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Uji validitas dan reliabilitas memastikan alat ukur yang andal, dan uji statistik membuktikan korelasi positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 18%. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai. Pimpinan organisasi perlu memperbaiki kondisi ruang kerja, komunikasi antarpegawai, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adolfina, A. (2014). Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.2.3.2014.5724>
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Akmal, M. El, & Rislisa, R. (2018). Hubungan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Analitika*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>
- Cahyadi, Y., Lubis, Y., & Lubis, S. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3(1), 11–22. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v3i1.411>
- Daulay, A. A. (2023). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.

- Eprianti, Y., Mulyono, H., & Sari, W. M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 495–500.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495–502.
- Hidayat, F. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 196–214.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Purba, F. L., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1897–1904. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.970>
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika Unpam : Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jsmu.v1i1.1607>
- Purwanto, P., Harahap, D. A., Amanah, D., Gunarto, M., & others. (2021). Pengaruh Dynamic Pricing And Dynamic Bundling terhadap Persepsi Ketidakadilan Harga dan Kepuasan Konsumen. *Journal of Applied Business Administration*, 5(1), 55–66.
- Putra, H. N., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2093–2102. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1014>
- Putri, C., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Stres Kerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1478–1488. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1342>
- Rahman, I., Irawati, I., & Arianto, M. F. (2021). Pengaruh Penerapan 5R (Housekeeping) terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Perawat di Ruang Perawatan. *Window of Health : Jurnal Kesehatan*, 4(4), 289–295. <https://doi.org/10.33096/woh.v4i04.145>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Niagawan.
- Utara, U. S., Utara, U. S., & Utara, U. S. (2018). *Implementasi Kebijakan Penataan Pasar Tradisional di Kota Medan*.
- Wayan. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Konsep Diri Dengan Burnout Pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Medan Sumatera Utara. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(2), 38–46. <https://doi.org/10.36805/psikologi.v4i2.837>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 278–288.
- Yulita, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 47–52. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.145>