

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEARSIPAN DAN  
PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

*Putri Burhami<sup>1</sup>, Rini Sarianti<sup>2</sup>, Dessi Susanti<sup>3</sup>*

*Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang  
putriburhami1205@gmail.com*

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of job characteristics and physical work environment on job satisfaction in the Archives and Library Service of West Sumatra Province. This research is a causative descriptive study. The population in this study consisted of all civil servant employees using primary data and secondary data. The analytical method that is used multiple regression analysis using SPSS version 21. To test hypotheses using statistical t test with a level of  $\alpha$  of 5%. The results of this study indicate that 1) job characteristics do not have a significant influence on employee job satisfaction in the Department of Archives and Libraries of West Sumatra Province 2) Physical Work Environment has a significant effect on employee job satisfaction in the Department of Archives and Libraries of West Sumatra Province*

**Keyword:** *job characteristics, physical work environment and job satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Seluruh sumber daya dalam organisasi dikendalikan oleh SDM. Maka, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintahan, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal demi kepentingan masyarakat. Melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal baik untuk organisasi *non* pemerintah maupun organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan pada saat ini karna menimbang tingkat persaingan yang tinggi. Pegawai yang dibutuhkan saat sekarang ini adalah yang mempunyai sikap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga tujuan yang ingin di capai dapat terealisasi. Jika karyawan bekerja dengan baik pada organisasi, bisa dikatakan karyawan tersebut merasa puas terhadap apa yang di kerjakannya. Oleh karena itu setiap organisasi sepatutnya memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik agar diperoleh kepuasan kerja karyawan dalam bekerja seperti yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual oleh karena itu memang susah untuk menentukan seberapa besar tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan kerja itu sendiri, dimana Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerja secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sehingga dapat dikatakan pekerja atau pegawai jika sudah terpenuhi kebutuhannya mereka akan merasa puas dan diharapkan mereka dapat terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Terpenuhinya rasa puas dari karyawan bisa dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan karakteristik pekerjaan menurut Herzberg (dalam Ardana dkk 2008:23).

Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi. Karena, jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja bisa menyebabkan berhenti bekerja (keluar), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi (aspirasi), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara aktif menunggu membaiknya kondisi (kesetiaan) dan ketidakpuasan yang diungkap dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk (pengabaian) menurut Robbins dan Judge (2008:112). Hal itu pun berlaku di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat bekerja untuk memberikan pelayanan yang optimal karena, tugas dari kearsipan sendiri yaitu setiap naskah atau dokumen penting dan tidak penting yang dihasilkan oleh instansi pemerintahan di Sumatera Barat, Dinas kearsipan berperan dalam melakukan penyimpanan dan

*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat*

perawatannya dengan baik. Pada bagian perpustakaan pegawai harus mampu menempatkan buku-buku dengan baik untuk kemudahan pengunjung. Setiap karyawan pasti akan mengalami perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya sekarang. Kecenderungannya karyawan yang merasa puas akan memberikan sikap yang positif dalam bekerja dan begitupun sebaliknya. Keadaan tersebut terjadi dikarenakan kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Oleh karena itulah setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan rasa puas terhadap karyawannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana sebenarnya tingkat kepuasan karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dilakukan pengamatan dan observasi awal yang penulis lakukan. Berdasarkan informasi yang diperoleh informan menyatakan bahwasanya tingkat ketidak hadiran karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sangat tinggi, namun data absensi tidak dapat dipublikasikan karena bersifat privasi. Dari pernyataan tersebut mengidentifikasi tingkat kepuasan karyawan yang masih rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011:119) yaitu tingkat ketidak hadiran kerja merupakan faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan, menurutnya pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadiran (absen) tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2008:112) penyebab ketidak puasan dalam bekerja bisa dilihat dari pengabaian (*neglect*) yaitu ketidak hadiran, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan. Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat terdapat masalah ketidakpuasan ini, yaitu kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan. Dari hasil observasi yang penulis lakukan di bagian perpustakaan bahwa penempatan buku disana tidak sesuai dengan subjek bukunya, dapat dilihat subjek buku adalah Statistika, tetapi buku yang terdapat adalah buku yang berhubungan dengan Ilmu Informatika contohnya buku pengantar teknologi informatika. Jadi dapat dikatakan terjadinya kesalahan dalam bekerja ini dapat dikatakan karyawan kurangpuas dalam bekerja sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge bahwa salah satu penyebab ketidakpuasan dalam bekerja dapat dilihat dari ketidak hadiran, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan. Untuk melihat bagaimana pendapat karyawan secara langsung mengenai kepuasan kerja penulis menyebarkan kuersioner *pra-survey* yang dibagikan kepada 10 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1 :

**Tabel 1: Kuesioner Pra Survey mengenai kepuasan kerja**

No	Pertanyaan	jawaban				
		Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1	Persahabatan yang terjalin di tempat kerja sangat baik	50%	20%	30%		
2	Rekan kerja memberikan penghargaan terhadap penyelesaian tugas yang saya kerjakan	40%	10%	40%	10%	
3	Penghasilan yang saya peroleh sebagai imbalan tugas/pekerjaan sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya	10%	30%	40%	20%	
4	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan kerja mengenai hal-hal baru	10%	40%	20%	30%	
5	Suara saya di hargai dalam pembuatan keputusan di tempat kerja		60%	20%	20%	

*Sumber : kuersioner pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi sumatera barat*

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan karyawan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dilihat dari jawaban beberapa karyawan masih ada yang kurang setuju dan tidak setuju. Sebanyak 30 % karyawan mengatakan persahabatan mereka kurang terjalin dengan baik, sebanyak 40 % mengatakan kurang setuju dan 10% lagi mengatakan tidak setuju dengan pernyataan jika karyawan memberikan penghargaan dalam penyelesaian tugas. Sebanyak 40 %

mengatakan kurang setuju dan 20 % tidak setuju dengan pernyataan jika gaji yang mereka terima sekarang sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan. Hal ini berarti karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterimanya. Ada beberapa karyawan tidak setuju dan kurang setuju jika semua karyawan mendapatkan pelatihan kerja. Selanjutnya, 20% karyawan merasa suaranya kurang dihargai dalam pembuatan keputusan serta 20 % mengatakan suaranya tidak di hargai dalam pengambilan keputusan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwan masih ada karyawan yang kuran setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut sehingga dikatakan ada beberapa karyawan belum merasakan kepuasan kerja pada dirinya.

Ketidak puasan kerja karyawan ini bisa disebabkan beberapa faktor. Menurut Luthans (2006:244) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, di dalamnya dijelaskan bahwa penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis melakukan obserasi dengan membagi kuesioner pra survey kepada 10 orang karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat terkait dengan karakteristik pekerjaan di Dinas Kearasipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

**Tabel 2: Kuesioner Pra Survey mengenai karakteristik pekerjaan**

No	Pertanyaan	jawaban				
		Sangat setuju	setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1	Pekerjaan saya sekarang menantang dan menarik		20%	30%	40%	10%
2	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki		20%	30%	30%	20%
3	Pengawas atau atasan selalu memberikan perbaikan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja	10%	30%	30%	20%	10%
4	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan kerja mengenai hal-hal baru	10%	30%	30%	30%	

Sumber : kuersioner prasurevei pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi sumatera barat 2018

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa respon kurang setuju dan tidak setuju masih mendominasi tanggapan responden untuk beberapa aspek yang dijadikan acuan dalam penilaian karakteristik pekerjaan. Pernyataan diatas merupakan dimensi atau indikator dari karakteristik pekerjaan. Dari hasil diatas dapat dikatakan penerapan karakteristik pekerjaan belum sepenuhnya terlaksana. Sebanyak 50 % karyawan mengatakan jika pekerjaannya sekarang tidak menantang dan tidak menarik. Hal ini tidak sesuai dengan teori, Menurut Robbins dan Judge (2008: 110) Jika pekerjaan menarik, memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan dan kendali dapat memuaskan sebagian besar karyawan. Ada beberapa karyawan tidak setuju dan kurang setuju jika semua karyawan mendapatkan pelatihan kerja. Selanjutnya, karyawan kurang diberikan umpan balik dalam bekerja, sebanyak 30% mengatakan kurang setuju dan 20% lagi mengatakan tidak setuju jika atasan tidak memberikan perbaikan dalam bekerja jika mengalami kesalahan dalam bekerja. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwan masih ada karyawan yang kurang setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut sehingga dikatakan ada beberapa karyawan belum merasakan kepuasan kerja pada dirinya jika dilihat dari karakteristik pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja bisa dilihat dari kondisi kerja yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Menurut Wursanto (2005: 287) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi: keadaan bangunan, tersedianya beberapa fasilitas dan letak gedung atau tempat kerja yang strategis. Lingkungan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat belum bisa dikatakan kurang kondusif. Selama masa observasi, penulis melihat ruangan tempat pegawai bekerja kurang luas. Hal ini bisa di lihat dari susunan ruangan pegawai yang kurang besar sehingga tidak ada ruang kosong untuk tempat duduk tamu serta terdapatnya tumpukan karung dan kotak di depan ruangan, genteng kantor banyak yang sudah bocor dan pencahayaan di dalam ruangan kurang terang. Hal ini bisa berakibat terhapat tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut Utami (2010) baik buruknya kondisi lingkungan kerja sangat tergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, sebab karyawan merasa senang jika bekerja pada lingkungan yang bersih, sehat, tenang, nyaman, aman dan mendukung serta memberikan semangat kerja sehingga merasa puas karena berbagai kebutuhan dalam pekerjaan terpenuhi.

Oleh karena itu lingkungan kerja pada suatu dinas haruslah kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan mereka merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya. Hal ini akan berdampak baik terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausatif yang tujuannya untuk melihat hubungan sebab akibat. Sehingga, dalam penelitian ini menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Populasi 102 karyawan dan sampel sebesar 50 karyawan dengan teknik proportional sampling dengan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dengan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi berganda dan uji t. Agar data yang diperoleh akurat dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

setelah penulis melakukan penelitian kepada karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dengan sampel 50 orang, diperoleh deskripsi mengenai karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki rerata 3,81 dan TCR 76,64 sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dikategorikan cukup. Lingkungan kerja fisik memiliki rerata 4,08 dan TCR 81,67 sehingga lingkungan kerja fisik dikategorikan baik. Kepuasan kerja memiliki rerata 3,55 dan TCR 71,03 dengan kategori cukup.

Sebelum dilakukan analisis, data diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, dan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dapat dilihat:

**Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	3.317	7.470		.444	.659
1	X1	.172	.118	.172	1.450	.154
	X2	.425	.092	.548	4.617	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 21 (2018)

Dari Tabel di atas dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,317 + (0,172)X_1 + (0,425)X_2 + e$$

Besaran konstanta yang diperoleh sebesar 3,317 menunjukkan, tanpa adanya variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), maka nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 3,317. Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,172. Dengan demikian jika karakteristik pekerjaan naik sebesar satu satuan, maka Kepuasan kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,172. Variabel

lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,425. Dengan demikian jika lingkungan kerja fisik naik sebesar satu satuan, maka Kepuasan kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,425.

### Uji Hipotesis

**Tabel 4: Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.344	5.02544

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 21 (2018)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Dari Tabel 4 di atas dapat menunjukkan besarnya *Adjusted R square* sebesar 0,344 atau 34,4%. Dapat diartikan bahwa 34,4% kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya 65,6 % dipengaruhi oleh variabel lain selain karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik seperti: gaji, lingkungan non fisik, pengawasan dll.

### Uji t

**Tabel 5: Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.317	7.470		.444	.659
	$X_1$	.172	.118	.172	1.450	.154
	$X_2$	.425	.092	.548	4.617	.000

a. Dependent Variable:  $Y$

Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 21 (2018)

Dari analisis Tabel 5 untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

#### Hipotesis 1

Hipotesis kesatu dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil olahan data uji t pada Tabel 4 diperoleh nilai sig sebesar 0,154 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi belajar tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Sehingga hipotesis 1 ( $H_0$ ) ditolak.

#### Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil olahan data uji t pada Tabel 4 diperoleh dari sig sebesar 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Sehingga hipotesis 2 ( $H_a$ ) diterima.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai Signifikan  $0,154 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya karakteristik pekerjaan yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat tidak terlalu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan disana. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarwoko (2005) dengan judul analisis jalur pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di (studi di PT. Perusahaan Listrik Negara Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Surwoko, hal ini dapat dipahami sebab pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena dicapainya tujuan tertentu, hal tersebut berupa reaksi afektif (perasaan-perasaan) karyawan tentang aspek-aspek kerja, sedangkan karakteristik pekerjaan merupakan suatu prakondisi yang akan menciptakan keadaan psikologis berupa pengalaman dan pengetahuan akan hasil sebenarnya dari kegiatan kerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairuddin (2011) dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Indikator yang digunakan oleh Chairuddin sama dengan indikator yang digunakan oleh penulis. Indikatornya yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Hasil penelitiannya menunjukkan tidak seluruh dimensi atau indikator karakteristik pekerjaan memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Hanya keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) dan otonomi (*autonomy*) yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu umpan balik (*feedback*), identitas tugas (*identity*) dan arti tugas (*significant*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dengan tingkat Signifikan feedback  $0,177 > 0,05$ , identity  $0,97 > 0,05$  dan significant  $0.173 > 0,05$ .

Tidak berpengaruhnya karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dapat disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, jika dilihat hasil TCR dari indikator Karakteristik pekerjaan. Indikator keanekaragaman keterampilan memiliki TCR yang rendah sebesar 67,73 dengan nilai kurang. Kemungkinan besar jika dilihat dari keanekaragaman keterampilannya karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat kurang memiliki keragaman pekerjaan atau bersifat monoton. Kemungkinan juga karyawan merasa menerima pekerjaan sebagai suatu rutinitas yang dipersepsikan tidak memerlukan keragaman keterampilan. Indikator otonomi juga memiliki tingkat TCR yang cukup yaitu 74,93. Dilihat dari otonomi, kemungkinan karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat masih terfokus pada budaya “diperintah” karena biasanya karyawan tidak siap dengan kebebasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sebab, kebanyakan karyawan bekerja dengan prosedur yang sudah ditentukan oleh organisasi. Indikator karakteristik pekerjaan yang memiliki TCR dengan taraf cukup yaitu Identitas tugas, sebesar 79,07. kemungkinan karyawan menganggap identitas tugas yang diberikan kepadanya tidak sepenuhnya diterapkan dalam pekerjaan. Karena, dalam penyelesaian tugas banyak di bantu oleh karyawan lain, tidak terfokus oleh satu karyawan saja. Untuk indikator arti tugas (*task significance*) dan umpan balik (*feedback*) sudah memiliki TCR yang baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh atau mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja fisik semakin baik atau tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Herzberg (dalam Ardana dkk 2008:23) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Suparyadi (2005:49) yang termasuk kedalam cara meningkatkan kepuasan kerja salah satunya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yaitu ruangan kerja yang cukup luas, suasana yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan cukup, suhu ruangan yang sejuk dan suasana yang tenang memudahkan karyawan untuk fokus didalamnya. Kenyamanan lingkungan kerja ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hendri (2012) yang terpenting perlu di pertimbangkan oleh pimpinan adalah model lingkungan kerja fisik macam apakah yang sebaiknya dilakukan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan. Menurut Sarwono dalam Hendri (2012) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya yang dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan kerja baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri (2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata cabang Palembang. Dengan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima sehingga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dardeer Eldeen dan Salem (2017) dengan judul *The Influence of Physical Work Environment on Hotel Back-of-the-House Employees Satisfaction and Productivity: A Case Study on Hilton Hotels* dengan hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,005$  yang artinya  $H_0$  diterima, sehingga terdapat pengaruh antara *Physical Work Environment* (lingkungan kerja fisik) terhadap *Employees Satisfaction* (kepuasan kerja). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustini, Putra dan Dumenta (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara cabang Medan dengan hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima, sehingga terdapat signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya, kemungkinan karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya sudah baik dan kondusif. Jika dilihat dari keadaan bangunannya kemungkinan karyawan merasa keadaan bangunan kantornya sudah baik dan sesuai dengan tingkat TCR sebesar 80,00 dengan keterangan baik karena material bangunan sudah bersifat permanen dan hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dilihat dari tersedianya fasilitas dimana tingkat TCR nya sebesar 79,73 dengan keterangan cukup. Ini menandakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh kantor sudah terpenuhi, misalnya pada bagian perpustakaan sudah banyak menyediakan tempat untuk penyimpanan buku dan fasilitas perawatannya sudah tersedia. Serta letak gedung sudah memiliki tingkat TCR sebesar 84,40 dengan keterangan baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan beranggapan bahwa lokasi tempatkerjanya sudah dekat dengan lokasi umum dan transportasi sehingga memudahkan karyawan jika sampai di kantor.

Terbuktinya hipotesis kedua tersebut dapat memberikan informasi bahwa ternyata lingkungan kerja fisik yang terdapat disuatu kantor jika terus ditingkatkan perbaikannya dan kebutuhan karyawan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan seperti peralatan dan perlengkapan kantor serta sarana prasana terpenuhi, hal ini akan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Jika karakteristik pekerjaan diterapkan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan. Yaitu karakteristik pekerjaan yang melihat bagaimana keragaman keterampilan yang di miliki karyawan dalam bekerja, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja fisik yang terdapat di Dinas Kearsipan dan

Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sudah baik terbukti dengan tingkat capaian responden sebesar 81,67 Persen. Jika lingkungan kerja fisik ini terus dioptimalkan dalam penanganannya akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain karena karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja hanya berpengaruh 34,4% dalam penelitian ini. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain yang diteliti dalam penelitian ini.

Saran untuk Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Untuk variabel karakteristik pekerja perlu untuk diperhatikan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Pada indikator keragaman keterampilan memiliki TCR yang cukup untuk itu di Dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi sumatera barat sebaiknya memberikan kepercayaan pada karyawan dalam menangani tugas-tugas yang bervariasi, sehingga karyawan dapat menunjukkan daya inisiatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan mereka menjadi beragam dan sering-sering mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan.

Pada indikator identitas tugas juga memiliki TCR yang cukup jadi saran yang dapat penulis berikan yaitu, dalam penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan, sebaiknya karyawan diikuti sertakan dalam proses penanganannya dari awal sampai akhir supaya karyawan paham mengenai prosedur kerja yang dilakukan. Contohnya, Pimpinan memberikan peluang pada karyawan dalam memulai perencanaan kerja sampai nantinya pada evaluasi kerja.

Pimpinan atau Kepala di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sebaiknya memberikan kebebasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam menentukan metode yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Dengan begini akan membuat karyawan lebih bersemangat dan dihargai atas pekerjaan mereka, karena karyawan akan merasa memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya berikan karyawan otonomi atau kebebasan dalam pendelegasian wewenang, khususnya bagi karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi. Dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi serta memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyampaikan aspirasi mereka. Hal ini karna TCR dari indikator Otonomi memiliki nilai yang cukup.

Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat harus selalu meningkatkan perbaikan atau melakukan inovasi secara berkala terhadap lingkungan kerja fisik kantor supaya karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Contohnya, menambahkan wallpaper, mendesain tata ruang kantor menjadi lebih menarik, properti dalam ruangan yang unik dan nyaman, menggunakan cat tembok yang nyaman di pandang dan cerah serta penerangan cahaya yang mencukupi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chairuddin. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja*:
- Darder, Eldeen dan Salem. 2017. The Influence of Physical Work Environment on Hotel Back-of-the-House Employees Satisfaction and Productivity: A Case Study on Hilton Hotels: *Alexandria University, Egypt*,
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang: *Universitas PGRI Palembang*
- Luthan, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher
- Mangkunegara, A. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Rivai dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Wali Pers
- Robbins, S.P and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoko, Endi. 2005. Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jatim: *Universitas Knjuruhan Malang*
- Suparyadi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utami, N. 2004. Hubungan Antara Karakteristik Perkerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikowacana*, 3(2) 109-119
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi: Yogyakarta.