

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ACEH TIMUR

Amirullah¹, Said Yunus²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, subjek penelitian adalah semua pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur yang berjumlah 55 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Peralatan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh simultan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.*

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and compensation on employee job satisfaction in the East Aceh Regency Environmental Service, both partially and simultaneously. This research is a quantitative study, the research subjects were all employees at the East Aceh Regency Environmental Service, totaling 55 employees. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis tools use multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect between work environment on job satisfaction, there was a positive and significant effect between compensation on job satisfaction, there was a positive and significant simultaneous effect between work environment and compensation on job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Compensation, and Job Satisfaction.*

¹ STIM Pase Langsa, e-mail : amirullah86@yahoo.com, saidyunus56@yahoo.com

1. PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur merupakan salah satu dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah daerah di bidang Lingkungan Hidup, kebersihan dan pertamanan. Sesuai dengan Inpres No 07 Tahun 1999, berisikan tentang Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur berkewajiban sebagai pertanggung jawaban akuntabilitas publik atas tugas dan fungsi yang dibebankan kepada badan tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur dalam menyelenggarakan urusan pemerintah khususnya yang berkaitan dengan masalah lingkungan hidup.

Salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi terletak pada pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan kepuasan kerja. Penciptaan kepuasan kerja yang tinggi pada organisasi akan membentuk sikap pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Robbins & Judge, (2008) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik – karakteristiknya. Sementara Avasthi & Soni, (2014) dalam Yulina & Zulkarnain, (2019) kepuasan Kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, dimana reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan keinginan, tuntutan dan harapan – harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas – realitas yang dirasakan pegawai sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Sementara As'ad dalam (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor – faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan social didalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Kepuasan kerja yang tinggi tercermin dari kualitas kehidupan kerja para pegawai, Rivai, (2006) individu akan memperoleh kepuasan kerja ketika individu mendapatkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja pegawai yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi (Yulina & Zulkarnain, 2019), untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja pegawai yang mampu menciptakan kepuasan kerja harus di dukung lingkungan kerja yang baik pula. Sebagaimana kita ketahui lingkungan kerja itu sendiri terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai. Sedarmayanti dalam Sitinjak, (2018) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara Sedarmayanti dalam dhermawan et al (2012) menyatakan faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain – lain yang dapat meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja.

Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam setiap organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota yang berada didalamnya (Dwijayanti & Dewi, 2015). Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja itu mengenai perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukannya.

Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan efek positif seperti semangat kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, turn over pegawai yang rendah. Organisasi dituntut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan membuat para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih giat, tenang dan focus dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Baktiar dalam Dwijayanti & Dewi, 2015).

Selain lingkungan kerja yang kondusif faktor lain yang dapat menciptakan kepuasan kerja adalah kompensasi sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Sukidi & Wadji, 2016). Pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga pegawai lebih giat dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab. Menurut Marwansyah dalam Dwijayanti & Dewi (2015) menyatakan kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Moyes et al (2006) menyatakan gaji yang adil dan merata berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pension yang diberikan oleh organisasi secara adil dan layak agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Sitinjak, (2018) terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Sementara (Sukidi & Wajdi, 2017) menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur memiliki permasalahan dalam kepuasan pegawainya. Lingkungan kerja yang tidak begitu baik menjadi salah satu penyebabnya, diantaranya fasilitas sarana dan prasarana yang terbatas sehingga pegawai tidak bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Kurang penataan tempat kerja pegawai yang menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang terlalu dekat antara pegawai satu dengan yang lain membuat para pegawai tidak konsen dalam bekerja. Kondisi ruang bekerja yang kurang baik seperti udara yang lembab, kurang cahaya. Sementara kondisi psikologis seperti kalimat salah ucap baik dari rekan kerja, maupun atasan, salah interpretasi dari kalimat yang diucapkan. Berdasarkan kompensasi masih ada insentif yang dibayar tidak sesuai dengan hasil kerjanya dan tidak tepat waktu sehingga kepuasan kerja yang dihasilkan masih ada pegawai yang merasa kurang puas. Hal ini tercermin dari perilaku pegawai yang terlihat dari masih adanya pegawai yang melakukan absensi.

Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepuasan kerja pegawai yang dinilai masih rendah, lingkungan kerja fisik yang belum begitu baik, kompensasi yang diberikan masih kurang mencukupi bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhannya, dan masih adanya research gap dari penelitian sebelumnya. Tujuan penelitian untuk melihat apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan. Penelitian ini mencoba mengkaji dan memperdalam dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur*.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta – fakta dan sifat – sifat suatu objek atau populasi tertentu (Sinulingga, 2013). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memakai instrument pengumpulan data dan analisis yang bersifat kuantitatif.

Populasi dan sampel dalam penelitian Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur yang berjumlah 118 orang pegawai. Sementara sampel penelitian Sugiyono (2012) mengatakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan penelitiannya tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan tenaga dan waktu, maka sampel penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil populasi harus betul – betul representative (terwakili). Bila sampel tidak representative, maka kesimpulan yang dipakai salah. Sampel penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai.

Sumber data penelitian diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan kajian seperti kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian ini seperti document, internet, jurnal dan sebagainya.

Teknik pengambil sampel dilakukan dengan menggunakan Simple Random Sampling, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013). Peralatan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Langkah – langkah yang digunakan dalam model analisis regresi berganda adalah melakukan uji signifikansi yaitu uji F dan uji T.

Operasional Variabel penelitian ini meliputi Kepuasan Kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada di tempat kerja. indikator kepuasan kerja meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, Promosi, supervise, dan rekan kerja. Variabel Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Indikatornya meliputi pen-erangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan dan hubungan sesama rekan kerja. Sementara variabel kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Indikatornya meliputi gaji, tunjangan, bonus, kompensasi non finansial.

3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui gambaran responden. Dari hasil penelitian yng dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin dan pendidikan.

Tabel 1
Distribusi Responden Menurut Umur Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	
		orang	Persentase
1	20 – 25	6	10,9
2	26 – 30	10	18,2
3	31 – 35	20	36,4
4	≥ 35	19	34,5
	Jumlah	55	100

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 responden sebagian besar berumur antara 31 – 35 tahun yang berjumlah 20 orang dengan persentase 36,4 persen. Sedangkan jumlah responden yang berumur 20 -25 tahun merupakan jumlah responden yang paling kecil yang berjumlah 6 orang dengan persentase 10,9 persen. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur sebagian besar beumur 31 – 35 tahun.

Tabel 2
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Laki – laki	30	54,5
2	Perempuan	25	45,5
	Jumlah	55	100

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden berjenis kelamin Laki – laki sebanyak 30 orang dengan persentase 54,5 persen. Sementara reseponden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 45,5 persen.

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	SMA/SMK	15	27,3
2	Diploma	10	18,2
3	Sarjana	27	49,1
4	PascaSarjana	3	5,4
	Jumlah	55	100

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan Tabel 3 menjelaskan sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan Sarjana sebanyak 27 orang atau 49,1 persen. Sedangkan jumlah yang terendah berjenjang pendidikan Pascasarjana sebanyak 3 orang atau 5,4 persen. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur mayoritas berjenjang pendidikan sarjana.

Deskriptif variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel bebas (X1) dari penelitian ini, hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 mengenai skor penilaian keseluruhan dari pendapat 55 responden terhadap variabel lingkungan kerja.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata - rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Penerangan di ruang kerja anda sudah cukup baik	6	23	15	11	0	189	3,43
2	Anda merasa nyaman terhadap suhu diruang kerja anda	11	23	11	10	0	200	3,63
3	Terdapat gangguan suara yang timbul diruang kerja anda	10	20	17	8	0	197	3,58
4	Anda merasa bebas dari rasa khawatir saat anda bekerja	16	19	13	7	0	209	3,8
5	Pengaturan peralatan kantor sudah sesuai dengan yang anda perlukan	10	28	6	11	0	202	3,67
6	Adanya hubungan baik yang terjalin antar karyawan dalam lingkungan kerja anda	13	19	15	8	0	202	3,67
Jumlah								3,63

Sumber : data diolah, (2019)

Berdasarkan Tabel 4 deskripsi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,8 pada pernyataan anda merasa bebas dari rasa khawatir sat anda bekerja. Sementara nilai rata – rata terendah sebesar 3,43 pada pernyataan penerangan di ruang kerja anda sudah cukup baik. Secara umum nilai rata – rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,63 hal ini dapat dikatakan bahwa persepsi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur tentang variabel lingkungan kerja cukup tinggi.

Tabel 5
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata - rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Gaji yang anda peroleh sesuai dengan pekerjaan yang lakukan	10	21	18	6	0	200	3,63
2	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab	1	27	18	10	0	187	3,4
3	Bonus yang dicapai sesuai dengan realisasi pekerjaan yang dilakukan	7	22	17	10	0	194	3,52
4	Atasan memberikan penghargaan terhadap hasil berupa uang ataupun barang	5	30	11	9	0	196	3,56
	Jumlah							3,52

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan Tabel 5 deskripsi jawaban responden terhadap variabel kompensasi bahwa nilai rata – rata nilai terendah sebesar 3,4 pada pernyataan tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab. Dan untuk nilai rata – rata tertinggi sebesar 3,63 pada pernyataan gaji yang anda peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Secara umum variabel kompensasi memiliki nilai rata – rata sebesar 3,52 sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur terhadap variabel kompensasi cukup tinggi.

Kepuasan kerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 6 menilai skor penilaian keseluruhan dari pendapat 55 responden terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Tabel 6
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata - rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Anda mendapatkan system upah yang adil dengan pekerjaan anda	6	23	15	11	0	189	3,43
2	Anda menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan anda	11	23	11	10	0	200	3,63
3	Anda mempunyai peluang dalam hal pengembangan karir dikantor anda	10	20	17	8	0	197	3,58
4	Atasan anda memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan anda	10	28	6	11	0	202	3,67
5	Adanya hubungan baik yang terjalin antar karyawan dalam lingkungan kerja anda	13	19	15	8	0	202	3,67
	Jumlah							3,63

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan Tabel 6 deskripsi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja bahwa nilai rata – rata terendah sebesar 3,43 pada pernyataan anda mendapatkan system upah yang adil dengan pekerjaan anda, dan untuk nilai rata – rata tertinggi terhadap pernyataan adanya hubungan baik yang terjalin antar pegawai dalam lingkungan kerja anda sebesar 3,67. Serta pernyataan atasan anda memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan anda sebesar 3,67.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.847 ^a	.717	.706	.59090

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 1 nilai R Square adalah 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dapat menjelaskan variasi terhadap kepuasan kerja adalah 71,7%, sisanya sebesar 29,3 % dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti.

Uji F (Serempak)

Tabel 8
Hasil Uji F Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.923	2	23.461	67,193	.000 ^a
Residual	18.506	53	.349		
Total	65.429	55			

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil F hitung 67,193 sedangkan F Tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 2 dan derajat penyebut 53 dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari seluruh variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 9
Hasil Uji T Parsial

	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,512	,754		4,661	,000
Lingkungan Kerja	,352	,072	,591	4,894	,000
Kompensasi	,262	,107	,297	2,459	,017

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 nilai Thiung untuk variabel lingkungan kerja (4,894) lebih besar dibandingkan dengan nilai T tabel (1,680), atau nilai sig t untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberi arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai Thitung untuk variabel kompensasi (2,459) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ttabel (1,680), atau nilai sig t untuk variabel kompensasi (0,017) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberi arti bahwa kompensasi akan memberikan dampak pada kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka diperoleh bahwa lingkungan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Kompensasi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan pada lingkungan kerja agar lebih memperhatikan penerangan ruangan sehingga kepuasan kerja semakin tinggi. Berdasarkan variabel kompensasi agar dinas lingkungan hidup memperhatikan tunjangan yang diberikan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Avasthi, H., & Soni, D. (Prof. . V. K. (2014). Quality of Work Life. Indian Journal of Applied Research. <https://doi.org/10.15373/2249555x/mar2012/37>
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M (2019). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Kerja Kabupaten Aceh Timur. Jurnal Ilmiah SKYLANDSEA.Vol 3. No 2.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan umum Provinsi Bali. Retrieved from MATRIK : Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan website: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. In Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. Salemba Empat. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen DayaSaing. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>