
**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SUKOHARJO**

Tiara Fadhilah Hasna Fadholi¹, Sri Ernawati², Dhian Riskiana Putri³
fadhilahtiara155@gmail.com¹, bundaaditkoe@gmail.com², dhianrp@gmail.com³
Universitas Sahid Surakarta

Abstract

This research aims to examine the relationship between the work environment and job satisfaction of Polri members at the Sukoharjo Police Station. The research uses a quantitative approach with a correlational research type. The sample consisted of 100 Polri members taken by purposive sampling. The research instrument is a questionnaire with a Likert scale that measures work environment variables and job satisfaction. Data were analyzed using the Pearson correlation test. The research results show that there is a positive and significant relationship between the work environment and the job satisfaction of Polri members ($r = 0.890$; $p < 0.05$). This research provides practical implications for the Sukoharjo Police to improve the quality of the work environment to support the welfare and performance of members. In addition, this research recommends exploring other factors that may be more significant in influencing job satisfaction, such as reward systems and career development opportunities.

Keywords: National Police Members, Job Satisfaction, Work Environment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel terdiri dari 100 anggota Polri yang diambil secara purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang mengukur variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri ($r = 0,890$; $p < 0,05$). Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Polres Sukoharjo untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung kesejahteraan dan kinerja anggota. Selain itu, penelitian ini merekomendasikan eksplorasi faktor lain yang mungkin lebih signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan dan peluang pengembangan karir.

Kata Kunci: Anggota Polri, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Para ahli menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang melibatkan berbagai aspek emosional dan rasional.

George & Jones (2001), mengartikan kepuasan kerja sebagai komponen emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan penekanan pada aspek psikologis dan kontekstual. Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya soal objektif seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang secara emosional merasakan pekerjaan mereka. Seseorang mungkin merasa senang, puas, atau bahkan frustrasi terhadap pekerjaan mereka, tergantung pada pengalaman kerja sehari-hari. Dijelaskan bahwa faktor-faktor seperti stres, motivasi, harapan, dan persepsi individu terhadap pekerjaan menjadi elemen penting dalam membentuk kepuasan kerja. Teori ini mengakui pentingnya kebutuhan individu untuk merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kendali dalam pekerjaan. Penekanan pada aspek kontekstual situasi kerja, seperti budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan manajerial, memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Bagaimana individu merasakan posisi mereka dalam struktur organisasi, baik dari segi status maupun kontribusi, akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja tidak dapat dipandang hanya sebagai hasil dari faktor eksternal (seperti gaji) atau faktor internal (seperti motivasi), tetapi sebagai hasil interaksi kompleks antara emosi individu dan konteks di mana pekerjaan dilakukan.

Spector (2022), memberikan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari persepsi subjektif karyawan, evaluasi kondisi kerja, dan tingkat pemenuhan harapan profesional dapat diartikan dengan persepsi ini berkaitan pada bagaimana karyawan secara pribadi melihat dan merasakan pekerjaannya. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman, kepribadian, dan nilai-nilai individu. Setiap karyawan memiliki interpretasi yang berbeda terhadap situasi kerja yang sama. Seseorang mungkin merasa pekerjaannya menantang, sementara yang lain merasa terbebani. Evaluasi kondisi kerja hal ini mengacu pada penilaian karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas, hubungan interpersonal, manajemen, gaji, dan jam kerja. Kondisi kerja yang dianggap kondusif dan mendukung kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan. Tingkat pemenuhan harapan profesional, sejauh mana pekerjaan seseorang memenuhi harapan, tujuan, atau aspirasi profesionalnya. Ketika pekerjaan memungkinkan karyawan mencapai tujuan profesional mereka, misalnya pengembangan karier, pengakuan, atau keseimbangan kerja-kehidupan, maka tingkat kepuasan cenderung meningkat. Jika harapan tersebut tidak terpenuhi, rasa frustrasi dan ketidakpuasan dapat muncul. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah pengalaman multidimensi yang tidak hanya bergantung pada apa yang ditawarkan oleh pekerjaan (eksternal), tetapi juga pada bagaimana individu memahami dan merespons kondisi tersebut (internal).

Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan

mereka. Definisi ini mengartikan kepuasan kerja dipahami sebagai pengalaman emosional yang memengaruhi bagaimana karyawan memandang dan menilai pekerjaannya, yang secara langsung terkait dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional, keadaan ini mencakup rasa senang, bangga, atau justru frustrasi dan tidak puas, tergantung pada pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja adalah pengalaman subjektif, seseorang bisa merasa puas meskipun kondisi kerja mungkin tampak kurang ideal bagi orang lain. Berbagai faktor seperti beban kerja, hubungan antar karyawan, gaji, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi emosional pada pekerja. Berdasarkan konteks organisasi hubungan dengan tujuan perusahaan pekerja dianggap sebagai asset untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang maksimal sangat diperlukan. Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci dalam menjaga karyawan tetap produktif dan loyal. Lingkungan kerja positif, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja bukan sekadar tentang perasaan individual, tetapi juga memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Anggota Polri di Polres Sukoharjo dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan masyarakat, beban kerja yang tinggi, hingga tekanan untuk menjaga profesionalisme. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial. Aspek fisik yaitu segala elemen yang bersifat material atau tangible yang memengaruhi pekerjaan, seperti fasilitas kantor, tata ruang, pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, kebersihan, hingga keamanan kerja. Kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kelelahan atau stres fisik, sebaliknya kondisi fisik yang buruk dapat menghambat kinerja atau bahkan membahayakan kesehatan pekerja. Aspek psikologis yaitu elemen-elemen yang berkaitan dengan kondisi mental atau emosional pekerja di lingkungan kerja, seperti tingkat stres, tekanan pekerjaan, penghargaan, motivasi, atau rasa aman secara psikologis. Lingkungan kerja yang mendukung psikologis pekerja, misalnya melalui penghargaan, rasa aman, dan tugas yang sesuai kemampuan, akan meningkatkan semangat dan kinerja. Aspek sosial menjelaskan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, kerja sama tim, hingga budaya organisasi. Interaksi sosial yang baik di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis, meningkatkan kerja sama, dan mengurangi konflik, sebaliknya konflik antar karyawan atau hubungan yang buruk dengan atasan dapat menghambat kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja didefinisikan sebagai dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik, mencakup semua elemen yang berwujud atau material di tempat kerja, seperti peralatan, tata ruang, kebersihan, pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebisingan. Elemen-elemen fisik ini menjadi faktor utama yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja fisik terjaga dengan baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman, sebaliknya lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menurunkan produktivitas atau bahkan menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan. Ruangan dengan pencahayaan yang buruk atau kondisi yang berantakan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan sulit

berkonsentrasi, fasilitas seperti meja ergonomis, terdapat komputer dan printer atau AC dalam setiap ruangan dapat meningkatkan kenyamanan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi atau hubungan interpersonal yang terjadi di tempat kerja, baik antara karyawan dengan atasan, antar sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik dan harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Jika hubungan interpersonal di tempat kerja buruk, seperti adanya konflik atau komunikasi yang tidak efektif, hal itu dapat menciptakan tekanan emosional yang memengaruhi kinerja. Hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan, misalnya melalui pemberian penghargaan atau komunikasi terbuka, dapat meningkatkan motivasi kerja. Konflik antara rekan kerja dapat menghambat kerja sama tim dan menurunkan produktivitas.

Organisasi Kepolisian dalam konteksnya, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kinerja anggota Polri dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi dan sikap anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Hal ini menjadi sangat relevan di lingkungan Polres Sukoharjo, di mana tantangan tugas kepolisian membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang di lingkungan pekerjaannya. Anggota Polri di Polres Sukoharjo dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan masyarakat, beban kerja yang tinggi, hingga tekanan untuk menjaga profesionalisme. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo.

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Daulay Amalia (2023), dalam penelitiannya yang berjudul, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai badan narkotika nasional Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang baik, meliputi aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Kenyataan yang terjadi masih terdapat berbagai permasalahan lingkungan kerja di institusi kepolisian yang dapat memengaruhi kepuasan kerja anggotanya. Keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja yang tinggi, sistem rotasi yang ketat, serta tekanan sosial yang dihadapi oleh anggota Polri dalam menjalankan tugasnya. Polres Sukoharjo, sebagai salah satu institusi kepolisian di wilayah Jawa Tengah, tidak terlepas dari tantangan-tantangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Sukoharjo. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks organisasi kepolisian. Bagi Polres Sukoharjo, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan

untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung kepuasan kerja anggota Polri. Bagi anggota Polri, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan dan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian korelasional digunakan untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan intervensi atau manipulasi, sehingga pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut pada anggota Polri di Polres Sukoharjo.

Penelitian ini dilakukan di Polres Sukoharjo. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan penelitian untuk memperoleh data langsung dari anggota Polri yang bertugas di institusi tersebut. Penelitian dilakukan pada bulan November, dengan rincian kegiatan meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bertugas di Polres Sukoharjo pada tahun 2024. Sampel pada penelitian ini adalah 100 anggota Polri di Polres Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sampel diambil dari populasi anggota Polri di Polres Sukoharjo yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu anggota Polri aktif yang telah bekerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden dalam penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama yaitu, kuesioner lingkungan kerja untuk mengukur hubungan kerja, suasana kerja dan ketersediaan fasilitas kerja dengan menggunakan skala Likert rentang 1-5. Kuesioner kepuasan kerja, mengukur tingkat kepuasan kerja anggota Polri berdasarkan sub variabel seperti isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan, juga menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya dengan melibatkan sejumlah kecil anggota Polri sebagai sampel uji coba sebanyak 50 anggota. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada responden. Peneliti menyertakan tujuan penelitian dan memberikan panduan pengisian kuesioner kepada responden sebelum mereka mengisi kuesioner.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Langkah-langkah analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi data terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Uji korelasi pearson untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan kelayakan data sebelum analisis korelasi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences versi 25).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Polres Sukoharjo yang beralamat di Jl. Wandyo Pranoto, Sawah, Mandan, Kec. Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Sebelum dilakukan pengumpulan data, peneliti melakukan tryout terlebih dahulu pada hari Senin, 18 November 2024 sampai dengan Kamis, 21 November 2024 guna menguji instrumen penelitian, tryout melibatkan 50 anggota kepolisian Polres Sukoharjo. Pada proses pengumpulan data dilakukan selama 1 minggu mulai hari Rabu, 4 Desember 2024 sampai dengan Rabu, 11 Desember 2024 dengan jumlah subjek sebanyak 100 anggota kepolisian Polres Sukoharjo. Berdasarkan data yang telah didapatkan, deskripsi subjek dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Demografi	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	98	98%
	Wanita	2	2%
Total		100	100%

Tabel nomor 1 menunjukkan bahwa dari 100 sampel, 98% subjek yang mengisi kuesioner penelitian adalah anggota kepolisian yang berjenis kelamin pria sedangkan 2% merupakan anggota kepolisian berjenis kelamin wanita.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah Subjek	Persentase
Usia 20 – 30 tahun	36	36%
Usia 31 – 40 tahun	27	27%
Usia 41 – 50 tahun	24	24%
Usia 51 – 60 tahun	13	13%
Total	100	100%

Pada tabel nomor 2 dapat dijelaskan dari 100 sampel sebanyak 36% yang mengisi kuesioner adalah anggota kepolisian yang berusia antara 20-30 tahun, 27% adalah anggota kepolisian yang berusia antara 31-40 tahun, 24% adalah anggota kepolisian yang berusia antara 41-50 tahun, dan 13% sisanya adalah anggota kepolisian yang berusia 51-60 tahun.

Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Fungsi

Fungsi	Jumlah	Persentase
Satuan Reserse Kriminal	20	20%
Satuan Binaan Masyarakat	5	5%
Kepolisian Sektor	23	23%
Sie Hukum	1	1%
Sat Samapta	35	35%
Satuan Lalu Lintas	7	7%
Satuan Teknologi Informasi	1	1%
Satuan Hubungan Masyarakat	1	1%
Satuan Tahanan dan Barang Bukti	1	1%
Bagian Operasional	1	1%
Bagian Logistik	1	1%
Bagian Perencanaan	1	1%
Sie Umum	2	2%
Sie Pengawasan	1	1%
Total	100	100%

Berdasarkan pada data di tabel nomor 3 dapat dijelaskan bahwa dari 100 sampel, 20% yang mengisi kuesioner adalah anggota kepolisian pada fungsi satuan reserse kriminal, 5%

adalah anggota kepolisian pada fungsi satuan binaan masyarakat, 23% adalah anggota kepolisian pada fungsi kepolisian sektor, 35% adalah anggota kepolisian pada fungsi Sat Samapta, 2% adalah anggota kepolisian pada fungsi sie umum, dan sisanya adalah anggota kepolisian pada fungsi sie hukum, sie teknologi informasi, satuan hubungan Masyarakat, satuan tahanan dan barang bukti, bagian operasional, bagian logistik, bagian perencanaan, dan sie pengawasan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.069	0.200	Normal
Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel nomor 4 hasil uji normalitas, skor kedua variabel pada uji Kolmogorov-smirnov mendapatkan angka 0.069 dan signifikansi 0.200, hasil signifikansi yang didapat 0.200 dan lebih besar dari 0.05 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	1.813	0.292	Linear
Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel nomor 5 hasil uji linearitas mendapatkan nilai F sebesar 1.813 dan nilai signifikansi 0.292, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang linear antara kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.890	0.000	H0 diterima
Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel nomor 6 hasil uji hipotesis dilakukan dengan metode korelasi product moment pearson. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi pearson sebesar 0.890 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif satu sama lain. Nilai $r = 0.890$ menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota Polri, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Signifikansi $p < 0.05$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan. Koefisien korelasi (0.890) mendekati +1, yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat erat. Hubungan ini bersifat positif, yang berarti perbaikan atau peningkatan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja anggota Polri.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daulay Amalia (2023) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang juga menemukan hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menguatkan teori yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara (2001) bahwa lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Sedarmayanti (2011) yang membagi lingkungan kerja menjadi aspek fisik dan non-fisik. Dalam konteks Polres Sukoharjo, kedua aspek ini terbukti memiliki

kaitan dengan kepuasan kerja anggotanya. Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, tata ruang, dan peralatan kerja, serta lingkungan non-fisik seperti hubungan interpersonal dan sistem manajemen, secara bersama-sama berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja. Spector (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari persepsi subjektif karyawan, evaluasi kondisi kerja, dan tingkat pemenuhan harapan profesional. Penelitian ini didapatkan hasil hubungan positif yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Polres Sukoharjo sangat berperan dalam membentuk persepsi dan evaluasi anggota Polri terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota Polri, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Saran

1. Bagi Polres Sukoharjo

Guna peningkatan aspek fisik lingkungan kerja dapat mengoptimalkan fasilitas fisik seperti tata ruang kerja, ventilasi, kebersihan, dan peralatan kerja yang mendukung. Misalnya, menyediakan area kerja yang nyaman dan aman untuk meningkatkan kenyamanan anggota Polri. Dalam penguatan hubungan interpersonal dengan membangun budaya organisasi yang mendukung hubungan kerja yang harmonis melalui pelatihan soft skills, kegiatan team building, atau sesi konsultasi dengan anggota. Untuk peningkatan sistem penghargaan dapat mempertimbangkan sistem penghargaan yang lebih transparan dan berorientasi pada kinerja untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan kerja yang ada, termasuk sistem rotasi atau beban kerja, agar lebih sesuai dengan kebutuhan anggota.

2. Bagi Anggota Polri

Anggota Polri dapat berkontribusi secara aktif dengan memberikan umpan balik kepada manajemen terkait kebutuhan atau tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Anggota juga disarankan mengikuti pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya, sehingga menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan.

3. Untuk Penelitian Mendatang

Disarankan untuk mengintegrasikan variabel lain seperti sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, atau stres kerja untuk memahami faktor yang lebih luas memengaruhi kepuasan kerja. Menambahkan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif anggota Polri mengenai kepuasan kerja mereka. Penelitian sejenis dapat dilakukan di institusi kepolisian lain untuk melihat perbandingan hasil dan mengidentifikasi pola umum atau spesifik terkait hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Implementasi saran-saran ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota Polri, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Jalil, M., & Yuniara, R. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 09-19.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320- 333.
- Amelia, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR

- Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. Jurnal Impresi Indonesia, 1(4), 308-314.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. 2012. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT Woleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. Psibernetika, 1-16.
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 3
- Daulay, A. A. 2023. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- George, J. M., & Jones, G. R. 2001. Towards a process model of individual change in organizations. Human relations, 54(4), 419-444.
- Handoko, Hani . 2011. Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti, M., & M. Pd., 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Spector, P. E. 2022. Job satisfaction: From assessment to intervention. Routledge.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.