

**Kepuasan Kerja Pegawai Ditinjau dari Kualitas Kepemimpinan,
Kompensasi, Fasilitas dan Lingkungan Kerja pada Kecamatan Bayat
Kabupaten Klaten**

¹Agus Nuryunanto, ²Kartika Hendra Ts, ³Istiatin
Universitas Islam Batik Surakarta, Jawa Tengah. Indonesia
Email : 1agusnuryunanto77@gmail.com

(Diterima: November 2021; Direvisi: Desember 2021; Dipublikasikan: Januari 2022)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kepemimpinan, kompensasi, fasilitas, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi semua karyawan yang bekerja di Kecamatan Bayat sejumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F), uji hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan secara simultan, kualitas kepemimpinan, kompensasi, fasilitas, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Variabel kualitas kepemimpinan, kompensasi, fasilitas, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 37,9% sedangkan 62,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Saran dari penelitian ini, Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten supaya terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, kompensasi, fasilitas, dan lingkungan kerja yang ada, sehingga akan membuat kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

**Kata Kunci: Kepuasan, Kualitas Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas,
Lingkungan Kerja**

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas sangat dibutuhkan mengingat perannya yang sangat besar dalam menjalankan suatu kegiatan yang dapat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Bagi organisasi pemerintah, pegawai baik ASN (Aparatur Sipil Negara) maupun non ASN merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Salah satu perhatian utama organisasi pemerintah adalah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan merupakan hal individu yang bersumber dari perasaan seseorang. Apabila harapan telah terpenuhi maka akan tercipta rasa kepuasan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan lebih loyal kepada organisasi. Kompensasi, semangat dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga mereka merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang kepuasan kerjanya sebagian besar rendah, maka akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Satyawati (2014), gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Harahap (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi atas hasil kerja pegawainya akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai berdasar penelitian dari Mahendrawan (2015) dan Nugraha (2016). Hasil penelitian tersebut agak berbeda dengan hasil penelitian Harahap (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ketersediaan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian Murtani (2017), dimana fasilitas kerja yang memadai membuat tingkat kepuasan karyawan menjadi tinggi. Faktor lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan penelitian dari Maslichah (2017). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014) dan Nugraha (2016).

Kecamatan Bayat merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di Kabupaten Klaten yang berlokasi di Jalan Raya Bayat-Cawas No. 07 Paseban Bayat Klaten. Kecamatan mempunyai tugas dan

fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pembinaan secara langsung ke desa. Pegawai Kecamatan Bayat yang berjumlah 35 orang dituntut memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dalam pelayanan apabila memiliki tingkat kepuasan yang tinggi di dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Bayat diperkirakan belum maksimal terlihat dari kurang maksimalnya pegawai dalam bekerja sesuai jam kerja.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai dan hasil penelitian terdahulu yang beragam tentang variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, penelitian ini akan menguji kembali pengaruh kualitas kepemimpinan, kompensasi, fasilitas, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Genapathi, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2009:119), ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan
Kepuasan ini akan tercapai apabila pekerjaannya sesuai dengan minat dan kemampuannya sendiri.
2. Kepuasan terhadap Imbalan
Kepuasan ini akan tercapai apabila pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai

lain yang bekerja di organisasi tersebut.

3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Pegawai merasa bahwa atasannya mampu memberikan motivasi baik secara materiil maupun immaterial.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja.

Pegawai merasa puas terhadap rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan.

5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2. Kualitas Kepemimpinan

Adair (2002) dalam Iqbal *et. Al* (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Samsudin (2009:287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sikap seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mengurangi tingkat penurunan kinerja karyawan.

3. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, kompensasi dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung adalah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, termasuk liburan, asuransi, perawatan keagamaan, layanan seperti perawatan anak, dll.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial meliputi penghargaan seperti pujian dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja.

4. Fasilitas

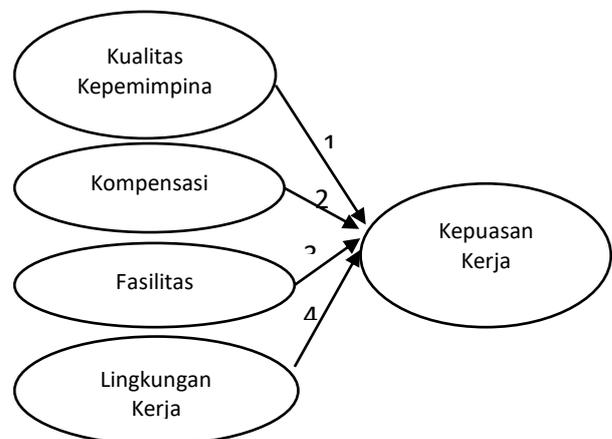
Menurut Lupiyaodi (2006:34), fasilitas adalah fasilitas yang digunakan untuk memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memperlancar dan memperlancar fungsi tersebut dapat berupa benda atau uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Semua organisasi harus menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya seperti tempat ibadah, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dll.

Ahyari (2006: 128) mengatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan dan untuk kelancaran pekerjaan.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga menurunkan produktivitas kerja. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan baik tidaknya peralatan kerja. memadai.

KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Penelitian

- a. Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Satyawati dan Suartana (2014) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Kebede dan Demeke (2017), Tarigan (2018), Harahap dan Khair (2019) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1 Kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat.

- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Mahendrawan dan Indrawati (2015) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal itu sejalan dengan beberapa peneliti (Nugraha dan Surya, 2016; Tarigan, 2018; Darma *et al.*, 2018) yang menyatakan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten.

- c. Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Murtani (2017) menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan. Darma dkk. (2018) menyatakan hal yang sama bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten.

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Wibowo dkk. (2014) menjelaskan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa peneliti (Saripuddin, 2015; Nugraha dan Surya, 2016; dan Hidayat, 2017) yang menyatakan hal yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten sejumlah 35 orang, sehingga menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda¹.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisisn	Deskripsi
(Constant)	12,317	Positif
Kualitas	0,399	Positif
Kompensasi	0,061	Positif
Fasilitas	0,231	Positif
Lingkungan	-0,156	Negatif

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah :

$$Y = 12,317 + 0,399 X_1 + 0,061 X_2 + 0,231 X_3 + (- 0,156) X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, pengertian dari koefisien masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 12,317 menunjukkan bahwa jika variabel kualitas kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), fasilitas (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) diibaratkan nol atau dianggap konstan maka kepuasan kerja naik sebesar 12,317.
- Nilai koefisien regresi kualitas kepemimpinan (X_1) sebesar 0,399 yang berarti bahwa apabila variabel kompensasi (X_2), fasilitas (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan kualitas kepemimpinan mengakibatkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,399
- Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,061 yang berarti bahwa apabila kualitas kepemimpinan (X_1), fasilitas kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, dengan adanya peningkatan kompensasi mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,061.
- Koefisien regresi fasilitas kerja (X_3) sebesar 0,231 yang berarti bahwa apabila kualitas kepemimpinan (X_1), kompensasi

(X_2) dan lingkungan kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan fasilitas kerja mengakibatkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,231.

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_4) sebesar -0,156 yang berarti apabila kualitas kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan lingkungan kerja (X_4) mengakibatkan kepuasan kerja turun sebesar 0,156 karena nilainya negatif. Penurunan ini terjadi karena selama pandemi covid-19, ruangan-ruangan kantor harus dibuka walaupun ada pendingin ruangan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Hal ini membuat pegawai yang sedang bekerja di ruangan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kantor seperti suhu udara, kelembaban, suara bising, dll.

Tabel 2

Hasil Uji Kelayakan Model

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	6,180	2,690	0,001

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan bahwa nilai F_{hitung} (6,180) > F_{tabel} (2,690) dan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kualitas kepemimpinan, kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, model memenuhi uji kelayakan.

Tabel 3

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Kepemimpinan	3,652	2,042	0,001
Kompensasi	0,477	2,042	0,637
Fasilitas	1,579	2,042	0,125
Lingkungan	-2,384	2,042	0,024

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam tabel di atas, didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Kualitas kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis untuk variabel kualitas kepemimpinan, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,652 dan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,652 > 2,042$) dan sig ($0,001$) $< 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Artinya kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 0,477 dan tingkat signifikansi sebesar 0,637. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,477 < 2,042$) dan sig ($0,637$) $> 0,05$ maka hipotesis kedua ditolak. Artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak terbukti.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis untuk variabel fasilitas kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,579 dan tingkat

signifikansi 0,125. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,579 < 2,042$) dan sig ($0,125$) $> 0,05$, maka hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut berarti bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak terbukti.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh t_{hitung} sebesar -2,384 dan tingkat signifikansi 0,024. Oleh karena $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,384 < -2,042$) dan sig ($0,024$) $< 0,05$, maka hipotesis keempat diterima. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak terbukti.

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi		
R	R Square	Adjusted R Square
0,672	0,452	0,379

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,379. Hal ini berarti bahwa variabel kualitas kepemimpinan, kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebesar 37,9% dan sisanya sebesar 62,1% diterangkan oleh variabel lain

yang tidak dimasukkan¹ dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang disajikan pada tabel 3 diketahui bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dapat mendorong Kecamatan Bayat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satyawati & Suartana (2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana disajikan pada tabel 3 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak dapat mendorong Kecamatan Bayat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendrawan & Indrawati (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kompensasi berupa tambahan penghasilan pegawai kurang memperhatikan beban

kerja sehingga ada beberapa pegawai yang mempunyai beban kerja banyak merasa kurang puas dengan kompensasi yang besarnya sama dengan pegawai yang beban kerjanya kurang banyak.

3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana disajikan pada tabel 3 menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas tidak dapat mendorong Kecamatan Bayat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darma Budi *et al.* (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di masa pandemi covid-19 dimana Kecamatan Bayat menerapkan sistem kerja WFH (*Work From Home*) sehingga baik atau tidaknya fasilitas di kantor tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian seperti tersaji pada tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. Jika dilihat dari koefisien regresi, pengaruhnya adalah negatif. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bagus tidak dapat mendorong Kecamatan Bayat

untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha & Surya (2016) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi covid-19. Selama masa pandemi, ruangan - ruangan di kantor tetap dibuka meskipun ada AC untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Jadi, walaupun lingkungan kantor nyaman, pegawai tetap merasa kurang nyaman dengan lingkungan kantor seperti suhu udara, kelembaban, suara bising, resiko penularan covid-19, dll. Hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat agak menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kompensasi berupa tambahan penghasilan pegawai kurang memperhatikan beban kerja sehingga ada beberapa pegawai yang mempunyai beban kerja banyak merasa kurang puas dengan kompensasi yang besarnya sama dengan pegawai yang beban kerjanya kurang banyak.
3. Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena selama masa pandemi covid-19,

Kecamatan Bayat menerapkan sistem kerja WFH (*Work From Home*) sehingga baik atau tidaknya fasilitas di kantor tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan selama pandemi covid-19, ruangan-ruangan di kantor harus dibuka walaupun ada pendingin ruangan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19. Hal ini membuat pegawai yang sedang bekerja di ruangan merasa tidak nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen dan Sains, Vol.3 No.2.*
- Harahap, D., S., & Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 No.1.*
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kebede, A., M., & Demeke, G., W. 2017. *The Influence of Leadership Styles on Employees Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities.*

- Contemporary Management Research, Vol.13 No.3.*
- Mahendrawan, I., G., & Indrawati, A., D. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan¹ PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 No.11.*
- Maslichah, N., I., & Hidayat, K. 2017. Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perawat RS Lavette Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 49 No.1.*
- Murtani, A. 2017. Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *E-Jurnal Al-Qasd, Vol.1 No.2.*
- Nugraha, M., B., I., & Surya, I., B., K. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5 No.1.*
- Satyawati, N., M., R., & Suartana, I., W. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak pada Kinerja Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.6 No.1.*
- Tarigan, K., A., A. 2018. *The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan.* *Journal of Management Science (JMAS), Vol.1 No.4.*
- Wibowo, M., Musadieg, M., A., & Nurtjahjono, G., E. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.16 No.1.*