



Dampak Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi

Oksa Marani^{1*}, Dahmiri², Dessy Eliyana³

¹Prodi Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

²Prodi Manajemen, Universitas Jambi, Indonesia

³Prodi Bisnis Digital, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: oskamarani123@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the impact of the work environment on employee job satisfaction at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Jambi Province. The research is motivated by the importance of a supportive work environment in creating comfort, increasing motivation, and improving employee job satisfaction, since preliminary observations found several work-environment problems such as inadequate room cooling, disrupted toilet water supply, and unstable Wi-Fi network. This study used a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 75 employees, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a four-point Likert-scale questionnaire and analyzed with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression using SPSS. The results show that the work environment has a significant impact on employee job satisfaction, evidenced by a significance value smaller than 0.05, with a coefficient of determination of 61.8 percent. This indicates that the better the work environment, both physical and non-physical, the higher the employee job satisfaction. This research is expected to serve as a consideration for the agency in improving the quality of the work environment to support employee job satisfaction and performance.*

Keywords: BPSDM; Employee; Job Satisfaction; Regression; Work Environment.

Abstrak. Tujuan utama dari penelitian Lingkup area kerja operasional yaitu ketahui serta lakukan analisa dampak lingkungan pekerjaan rasa puas saat bekerja staff dinas Sumber untuk kembangkan pengetahuan Manusia disingkat BPSDM pemerintahan Daerah di Jambi. Dilaratbelakangi oleh pentingnya Lingkup area kerja operasional yang mendukung dalam menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendukung Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja, mengingat hasil observasi awal menemukan sejumlah permasalahan Lingkup area kerja operasional seperti pendingin ruangan yang kurang optimal, gangguan ketersediaan air toilet, dan jaringan Wi-Fi yang kurang stabil. Gunakan cara kuantitatif jenis asosiasi Lingkup area kerja operasional. Jumlah sampel yang di teliti Adalah 75 tenaga kerja jadi sampel jenuh. Data dikumpulkan gunakan cara kuesioner metode skala yang umum dan sering digunakan peneliti yaitu cara Likert empat poin dan dianalisis dengan uji proses validitas Data yang di teliti serta uji untuk reliabilitas serta Analisa dari data regresi linear yang sederhana berbantuan SPSS. Data yang di teliti tunjukkan hasil tentang Lingkup area kerja operasional itu mempunyai dampak signifikan terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta koefisien determinasi sebesar 61,8%. Hal signifikan dari hasil tunjukkan Analisa yaitu makin bagus serta baik suasana kerja, fisik nonfisik makin tinggi grade rasa puas tenaga kerja saat bekerja. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan instansi dalam meningkatkan kualitas Lingkup area kerja operasional guna mendukung kepuasan dan kinerja tenaga kerja.

Kata kunci: BPSDM; Lingkup Area Kerja Operasional; Regresi; Sikap Positif dan Rasa Puas di Pekerjaan; Tenaga Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, organisasi perlu mempertahankan keberadaannya dan meningkatkan kinerja agar mampu bersaing serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset terpenting di antara berbagai sumber daya organisasi, termasuk di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jerry et al., 2024). Menurut Tantowi (2022), Ilmu mengatur manusia yang berorientasi pada sumber daya Adalah ilmu utama manusia untuk bahas tentang organisasi untuk kelola manusia mandiri

digunakan untuk sumber pendukung kekuatan strategis untuk capai goal terbaik tujuan secara institusi, di mana kedudukan tenaga kerja di organisasi sebagai alat untuk produksi, tetapi kontribusi untuk unggul secara kompetitif.

Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan dukungan sebaik mungkin terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kepercayaan diri, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi, sehingga kinerjanya pun terus meningkat (Darmawan, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Nasim (2023) menunjukkan bahwa Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi tenaga kerja, sedangkan penelitian Srimulyani & Hernawan (2021) juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu semakin tinggi Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan maka makin menanjak tinggi retensi karyawan. Selain itu, penelitian Jerry et al. (2024) menyatakan bahwa Lingkup area kerja operasional memiliki dampak positif terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan dan kinerja tenaga kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi dan lokasi yang berbeda, sehingga kondisi empiris setiap organisasi tentu memiliki karakteristik yang tidak sama. Penelitian mengenai dampak Lingkup area kerja operasional terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi secara khusus masih belum banyak dilakukan, sehingga hasil penelitian di lokasi lain belum tentu sesuai dengan kondisi yang terjadi di BPSDM Provinsi Jambi.

Terdapat beberapa permasalahan Lingkup area kerja operasional di BPSDM Provinsi Jambi yang menunjukkan bahwa kondisi Lingkup area kerja operasional masih perlu mendapat perhatian, karena Lingkup area kerja operasional yang kurang nyaman dapat mempengaruhi semangat dan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Menurut Natania & Martha (2023), Lingkup area kerja operasional yang baik mampu menunjang efektivitas pekerjaan dan meningkatkan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja, sedangkan Lingkup area kerja operasional yang kurang mendukung dapat menyebabkan tenaga kerja merasa kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan data awal diketahui jumlah tenaga kerja di BPSDM Provinsi Jambi sebanyak 75 tenaga kerja, dan penelitian mengenai Lingkup area kerja operasional terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di instansi ini belum pernah dilakukan.

Penelitian ini penting dilakukan karena Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi. Tenaga kerja yang merasa nyaman terhadap Lingkup area kerja operasionalnya cenderung memiliki semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik, sedangkan Lingkup area kerja operasional yang kurang baik dapat menurunkan kenyamanan dan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja sehingga mempengaruhi efektivitas pekerjaan dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian Lingkup area kerja operasional untuk tujuan analisis pengaruhnya suasana kerja dengan tingkat kepuasan tenaga kerja di dinas Sumber Daya Manusia BPSDM pemerintah Daerah Jambi.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkup Area Kerja Operasional

Lingkungan tempat kerja elemen yang dapatengaruhi tingkat rasa puas di saat kerja untuk individu. Suasana kerja nyaman akan buat tenaga kerja lebih betah beraktivitas sehingga dapat meningkatkan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan, sebaliknya suasana kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Lingkup area kerja operasional yang nyaman dapat memberikan semangat untuk bekerja secara efektif sehingga dapat menghasilkan pencapaian yang baik dalam mencapai tujuan organisasi (Dian Septianti et al., 2025).

Menurut Natania & Martha (2023), Suasana di lingkup dalam kerja yaitu yang terdapat dekat pekerja yang pengaruh pekerja untuk melaksanakan tugas, dan tempat kerja yang baik dikategorikan apabila sanggup menunjang efektivitas tugas pekerjaan sekaligus meningkatkan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. Sejalan dengan itu.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkup area kerja operasional merupakan seluruh kondisi, situasi, serta hal-hal di sekitar tenaga kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, motivasi, dan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan. Lingkup area kerja operasional meliputi aspek fisik seperti penerangan, suhu udara, kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan suasana kerja. Lingkup area kerja operasional yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan semangat, produktivitas, serta Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja, sedangkan Lingkup area kerja operasional yang buruk dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan motivasi serta kinerja.

Menurut Astuti & Mulyadin (2022), faktor yang mempengaruhi Lingkup area kerja operasional dapat dibagi menjadi Lingkup area kerja operasional fisik, yang meliputi suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara, serta Lingkup area kerja operasional non fisik, yang

meliputi faktor lingkungan sosial, faktor status sosial, faktor hubungan kerja dalam organisasi, dan sistem informasi hubungan kerja. Adapun indikator Lingkup area kerja operasional menurut Melyiatama (2022) terdiri atas penerangan, keamanan di Lingkup area kerja operasional, suasana kerja, sirkulasi udara, dan hubungan sesama rekan kerja, yang menggambarkan kondisi lingkungan fisik maupun nonfisik pada suatu organisasi.

Sikap Positif dan Rasa Puas di Pekerjaan

Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan sangat penting artinya bagi tenaga kerja dan organisasi, karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan tenaga kerja apakah tenaga kerja tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya, yang tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan pandangan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan, yang bersifat pribadi sehingga Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan antartenant kerja dapat berbeda-beda (Manda, 2020).

Menurut Mulia & Saputra (2020), Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi di Lingkup area kerja operasionalnya. Sementara itu, Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan adalah sifat individual seseorang, sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya; semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Dapat disimpulkan bahwa Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan merupakan sikap positif yang bersumber dari perasaan senang dan penerimaan tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan kenyataan di Lingkup area kerja operasional, serta berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kestabilan, dan keberhasilan organisasi. Menurut Trio et al. (2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan, antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji atau upah, organisasi dan manajemen, pengawasan atau supervisi, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Adapun indikator Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan menurut Nurhandayani (2022) meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan, promosi, dan Lingkup area kerja operasional.

Hubungan Lingkup Area Kerja Operasional terhadap Sikap Positif dan Rasa Puas di Pekerjaan Tenaga Kerja

Penelitian terdahulu menjadi salah satu rujukan penulis dalam memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Penelitian Jerry et al. (2024) pada BPSDM Provinsi Papua menemukan bahwa pelatihan dan Lingkup area kerja operasional berpengaruh positif signifikan terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. Penelitian Dian Septianti et al. (2025) menunjukkan bahwa Lingkup area kerja operasional dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan karyawan. Berbagai penelitian tersebut memperkuat dugaan bahwa Lingkup area kerja operasional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di berbagai jenis organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan seperti BPSDM.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan Lingkup area kerja operasional (X) sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja (Y) sebagai variabel dependen di BPSDM Provinsi Jambi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. H_0 : Lingkup area kerja operasional tidak berpengaruh terhadap tingkat Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi.
- b. H_a : Lingkup area kerja operasional berpengaruh signifikan terhadap tingkat Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi yang beralamat di Jl. H. Agus Salim, Paal Lima, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi. Jenis data yang digunakan meliputi data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang disebarkan kepada tenaga kerja BPSDM Provinsi Jambi Jailani (2023), serta data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka, catatan, dan buku sebagai informasi pendukung (Syahroni, 2022). Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja BPSDM Provinsi Jambi pada tahun 2025 yang berjumlah 75 tenaga kerja (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*nonprobability sampling*), yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 75 tenaga kerja dijadikan sampel penelitian, karena

populasi tergolong kecil sehingga tidak ada anggota populasi yang perlu diabaikan (Muchsin, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan skala Likert empat poin untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden guna menghindari banyaknya data yang bersifat netral, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Alternatif Jawaban pada Kuesioner Penelitian.

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	S	Setuju	3
4	SS	Sangat Setuju	4

Sumber: Data Diolah dari Instrumen Penelitian, 2026.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel independen berupa Lingkup area kerja operasional (X) dan variabel dependen berupa Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan (Y) (Sugiyono, 2022). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen Muhartini et al. (2021), dengan persamaan $Y = a + bX$, di mana Y adalah Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan X adalah Lingkup area kerja operasional.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi, sebuah perangkat daerah Pemerintah Provinsi Jambi yang berperan strategis dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 59 Tahun 2016. Kegiatan utama BPSDM Provinsi Jambi meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat), pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan manajerial, serta pembinaan kelembagaan yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas aparatur. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 75 tenaga kerja BPSDM Provinsi Jambi yang dilaksanakan pada tahun 2025-2026, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini mencakup tanggapan responden mengenai Lingkup area kerja operasional dan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. Rentang skor total dikategorikan menjadi empat kelas, yaitu 75-131 (sangat rendah), 132-188 (rendah), 189-

245 (tinggi), dan 246-302 (sangat tinggi), berdasarkan skala Likert dengan jumlah responden 75 orang.

Lingkup Area Kerja Operasional (X)

Rekapitulasi skor variabel Lingkup area kerja operasional berdasarkan lima dimensi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Variabel Lingkup area kerja operasional (X).

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Penerangan	245,7	Tinggi
Keamanan di Lingkup area kerja operasional	264,0	Sangat Tinggi
Suasana Kerja	227,7	Tinggi
Sirkulasi Udara	249,0	Sangat Tinggi
Hubungan Sesama Rekan Kerja	266,7	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	249,6	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, variabel Lingkup area kerja operasional menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 249,6 dengan kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja BPSDM Provinsi Jambi merasa Lingkup area kerja operasional, baik fisik maupun nonfisik, sudah memberikan kenyamanan yang baik. Yang mengindikasikan bahwa suhu udara di tempat kerja masih belum sepenuhnya optimal bagi sebagian tenaga kerja, sejalan dengan fenomena awal terkait AC ruangan yang kurang dingin.

Sikap Positif dan Rasa Puas di Pekerjaan (Y)

Rekapitulasi skor variabel Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan berdasarkan enam dimensi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Variabel Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan (Y).

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Kepuasan Imbalan (Gaji)	279,5	Sangat Tinggi
Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri	253,0	Sangat Tinggi
Kepuasan Sosial (Rekan Kerja)	272,0	Sangat Tinggi
Kepuasan terhadap Pimpinan	262,0	Sangat Tinggi
Kepuasan Karier (Promosi)	248,0	Sangat Tinggi
Kepuasan Lingkup area kerja operasional	254,0	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	261,4	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, variabel Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 261, 4 dengan kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja BPSDM Provinsi Jambi berada pada kondisi yang sangat baik, baik dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, promosi, maupun kondisi Lingkup area kerja operasional. Skor tertinggi terdapat pada dimensi rekan kerja, khususnya pada pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang baik pada saya” dengan skor 285

(kategori sangat tinggi), yang menunjukkan bahwa dukungan antar rekan kerja memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan tenaga kerja. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada dimensi promosi, khususnya pada pernyataan “Proses promosi dalam organisasi berjalan secara adil” dengan skor 230 (kategori tinggi), yang mengindikasikan bahwa proses promosi di instansi ini dinilai belum sepenuhnya berjalan secara adil oleh sebagian tenaga kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan kuesioner, di mana instrumen dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Dengan jumlah responden 75 ($df = N-2$) dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,227. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkup area kerja operasional (14 item) dan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan (12 item) memiliki nilai r -hitung berkisar antara 0,708 hingga 0,894, yang seluruhnya lebih besar dari r -tabel (0,227), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang, menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Lingkup area kerja operasional	0,972	0,70	Reliabel
2	Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan	0,954	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkup area kerja operasional sebesar 0,972 dan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan sebesar 0,954, yang keduanya jauh lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai tahap awal sebelum analisis regresi linear sederhana untuk memastikan koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini juga didukung oleh grafik normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel Lingkup area kerja operasional berdampak terhadap variabel Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji T.

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	14,855	2,510	-	5,918	0,000
Lingkup area kerja operasional	0,576	0,053	0,786	10,866	0,000

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026. Variabel Dependen: Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14,855 + 0,576X + e \dots\dots\dots (i)$$

Nilai konstanta sebesar 14,855 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkup area kerja operasional bernilai 0, maka Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja tetap memiliki nilai dasar sebesar 14,855. Nilai koefisien regresi sebesar 0,576 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkup area kerja operasional akan meningkatkan Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja sebesar 0,576 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkup area kerja operasional, maka semakin tinggi Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja.

Pembahasan: Dampak Lingkup Area Kerja Operasional terhadap Tingkat Sikap Positif dan Rasa Puas di Pekerjaan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik melalui program SPSS, penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkup area kerja operasional berdampak positif dan signifikan terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. Hasil analisis regresi linear sederhana memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,576 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa Lingkup area kerja operasional memiliki dampak yang signifikan terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa secara statistik variabel Lingkup area kerja operasional berdampak nyata terhadap variabel Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkup area kerja operasional berdampak terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan dapat diterima (H_a diterima).

Sejalan dengan berbagai penelitian tersebut, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkup area kerja operasional berpengaruh signifikan terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di BPSDM Provinsi Jambi, dengan kontribusi sebesar 61,8% terhadap variasi Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkup area kerja operasional yang dirasakan tenaga kerja, baik dari aspek fisik seperti penerangan, keamanan, suasana kerja, dan sirkulasi udara, maupun aspek nonfisik seperti hubungan sesama rekan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan yang dimiliki tenaga kerja. Temuan ini konsisten dengan deskripsi variabel penelitian yang menunjukkan bahwa dimensi hubungan sesama rekan kerja memperoleh skor tertinggi pada variabel Lingkup area kerja operasional, sementara dimensi rekan kerja juga memperoleh skor tertinggi pada variabel Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan, yang menegaskan bahwa aspek relasional dalam Lingkup area kerja operasional nonfisik memberikan kontribusi besar terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di BPSDM Provinsi Jambi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai dampak Lingkup area kerja operasional terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi, dapat disimpulkan bahwa Lingkup area kerja operasional berdampak positif dan signifikan terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,576 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Lingkup area kerja operasional berdampak terhadap Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan dapat diterima. Variabel Lingkup area kerja operasional mampu menjelaskan 61,8% variasi Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, Lingkup area kerja operasional menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja di BPSDM Provinsi Jambi, sehingga semakin baik Lingkup area kerja operasional yang dirasakan tenaga kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan yang dimiliki.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Tantowi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Astuti, S. S., & Mulyadin. (2022). Analisis lingkup area kerja operasional fisik dan nonfisik terhadap kinerja tenaga kerja pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
- Darmawan, D. (2020). Analisis variabel komitmen organisasi, iklim kerja, sikap positif dan rasa puas di pekerjaan, dan etos kerja yang memengaruhi kinerja tenaga kerja. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkup area kerja operasional terhadap sikap positif dan rasa puas di pekerjaan tenaga kerja. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Jerry, Arintonang, A. I., Syauta, J. H., Thane, S., & Sarminanto. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkup area kerja operasional terhadap kinerja tenaga kerja dengan sikap positif dan rasa puas di pekerjaan sebagai variabel intervening pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 2(1), 43–49.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap sikap positif dan rasa puas di pekerjaan karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Mauludi, Santoso, dkk. (2025). *Keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkup area kerja operasional*.
- Melyiatama, M. (2022). *Pengaruh lingkup area kerja operasional terhadap kinerja karyawan melalui sikap positif dan rasa puas di pekerjaan pada PT Namura Teknik Sejahtera* [Tesis magister tidak dipublikasikan]. Universitas Pakuan.
- Muchsin, D. M. (2020). Pengaruh non-probability sampling batubara terhadap parameter dry ash antara certificate of analysis loading dan unloading. *Jurnal Ilmiah*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.33322/kilat.v9i1.722>
- Muhartini, A. A., dkk. (2021). Analisis peramalan jumlah penerimaan mahasiswa baru dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. *Jurnal Sains Matematika dan Statistika*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/10.46306/bay.v1i1.2>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan: Analisis dan faktor yang memengaruhi. *Jurnal Ensiklopediaku*, 2(1), 20–28.
- Muliani, L. P., & Widana, W. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.

- Nasim, A., & Heriyanti, S. S. (2023). Pengaruh lingkup area kerja operasional, kompensasi, dan sikap positif dan rasa puas di pekerjaan terhadap retensi tenaga kerja. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(1), 22–33.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). The influence of physical work environment and non-physical work environment on employee job satisfaction at the Research and Development Agency of West Sumatra Province. *Economina Journal*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkup area kerja operasional, sikap positif dan rasa puas di pekerjaan, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurpribadi, G., & Rulianti, E. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkup area kerja operasional terhadap sikap positif dan rasa puas di pekerjaan karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Prawira, I. (2020). The effect of compensation, leadership and work facilities on employee job satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Ramaditya, M., dkk. (2021). Perilaku organisasi: Sikap positif dan rasa puas di pekerjaan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 17.
- Septianti, D., Putri, N. K., & Rani, S. (2025). Analisis pengaruh lingkup area kerja operasional dan pengembangan karir terhadap sikap positif dan rasa puas di pekerjaan karyawan. *Strategi*, 15(1), 11–20. <https://doi.org/10.52333/strategi.v15i1.1243>
- Srimulyani, A. V., & Hernawan, D. B. (2021). Dampak kompensasi terhadap retensi karyawan dengan sikap positif dan rasa puas di pekerjaan sebagai pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmiah*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>
- Trio, S., Taufiq, A., & Isyandi, B. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi sikap positif dan rasa puas di pekerjaan karyawan rumah sakit mata PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.31849/jieb.v19i2.7169>