

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh :
YULIANA
19.11.309

ABSTRACT

YULIANA, 2023, The Influence of the Work Environment on Job Satisfaction of South Sumatra Province Transportation Service Office Employees. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang Administrative Science College, main supervisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., M.Si and accompanying supervisor (II) Holipah, S.Sos., M.Si.

The work environment is one of the factors that can influence employee job satisfaction, from success in carrying out a job but can also cause failure in carrying out a job. Job satisfaction as positive feelings about work as a result of evaluating its characteristics. Work requires interaction with co-workers and superiors, following organizational rules and policies and meeting performance standards.

The method used is a quantitative method, data collection techniques using observation, questionnaires and document studies. The results showed that there was an influence between the work environment on employee job satisfaction. This can be seen from the coefficient of determination R of 0.866 or 86.6%. The work environment variable can be explained or there is an influence with Job Satisfaction of 86.6% while the rest has an effect on other factors not examined. Meanwhile, from the t -test, the work environment has a partial influence with variable Employee Job Satisfaction with a significant value of $0.000 < \alpha (0.05)$.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Keinginan pemerintahan untuk memperoleh kemudahan dalam melakukan kegiatan sehari-hari mendorong pesatnya kemajuan teknologi. Seperti Dinas Perhubungan yang merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di bidang transportasi yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Walikota yang bertugas untuk meningkatkan keselamatan, keamanan dan

kenyamanan transportasi. Dengan adanya perkembangan teknologi sehingga memudahkan pekerja untuk melakukan penyimpanan, pencatatan, dan perhitungan aset data dan barang dengan bebas tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu.

Menurut Plangiten (2015:145) menjelaskan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi

juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif.

Menurut Robbins dan Judge (2011:114) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional dan memenuhi standar kinerja.

Dibentuknya Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan tidak serta merta diikuti perubahan Instansi, melainkan tahapan-tahapan Instansi yakni berawal dari terbentuknya Dinas LLAJ (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan) Palembang I berubah menjadi LLAJR (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya) Wilayah I, berubah lagi menjadi cabang Sinas LLAJR Tingkat II Kodya Palembang. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dan Peraturan Pemerintahan Nomor 22 Tahun 1990 tentang Penyerahan sebagian urusan pemerintahan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan kepala daerah tingkat I dan daerah tingkat II.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembinaan umum berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Melaksanakan pembinaan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Perhubungan.
- 3) Melaksanakan pembinaan operasional sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Walikota Palembang.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada beberapa pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, dapat diketahui kepuasan kerja pegawai belum terlaksana dengan baik, dikarenakan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan masih menggunakan Microsoft Word dan Kalkulator untuk menghitung jumlah retribusi kendaraan yang menyebabkan kesulitan dalam meninjau dan mengecek pendataan jenis kendaraan serta kesulitan dalam menghitung jumlah retribusi kendaraan sehingga mengalami keterlambatan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar merubah strategi mengikuti perkembangan teknologi yang

semakin maju dengan cara menggunakan aplikasi tertentu untuk mempermudah pekerjaan khususnya pendataan dan menghitung jumlah retribusi kendaraan agar bisa tertata rapi dan mudah ditemukan bila suatu saat diperlukan. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 48 Tahun 2013 Tentang Standar Sarana dan Prasarana Kantor di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Sedangkan dalam segi lingkungan kerja banyaknya pegawai yang mengeluhkan keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff, disamping itu ada beberapa meja kerja staff yang saling berdekatan dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabotan yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Pada permasalahan ini tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat

menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun dan kepuasan kerja pegawai ikut menurun. Perlu menjadi perhatian pimpinan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan adanya peraturan Peraturan No. 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan, serta Penerangan di Tempat Kerja dan Peraturan terbaru mengenai K3 di lingkungan kerja terdapat pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) RI No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja (terbit pada tanggal 27 April 2018). Penerbitan Permenaker ini untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman serta mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”.

2. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
- 2) Bagaimanakah Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?
- 3) Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?

3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Untuk menganalisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Bagi almamater
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

5. Landasan Teori

Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Purnomo (2016:117) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (2015:148) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnomo (2016:117) terdapat indikator yang memepngaruh lingkungan kerja antara lain:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising tenang, keamanan didalam bekerja

2. Hubungan Rekan Kerja

Salah satu yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas Kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutahir.

4. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam

bekerja, sehingga meningkatkan produktifitas karyawan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan semacamnya. Sedangkan menurut Kasmir (2015:108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2014:122) untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari:

1. Kepuasan terhadap gaji
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja.
2. Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerj
Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.
3. Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan
Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk

menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

4. Kepuasan Kerja Terhadap Atasan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

6. PROSEDUR PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2) bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang berkonsentrasi pada sumber data. Karena yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, maka populasi yang di ambil adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 140 orang.

c. Sampel

Teknik simpel random sampling (campuran). Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel.

Berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 58 orang dari seluruh Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan proses pengaturan dan pengelompokan baik tentang informasi suatu kegiatan berdasarkan fakta melalui usaha pikiran peneliti dalam mengolah dan menganalisa objek atau topik penelitian secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis sehingga terbentuk.

a. Karakteristik responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	69%
2	Perempuan	18	31%
Jumlah		58	100%

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	14	24%
2	31-40 Tahun	34	59%
3	41-50 Tahun	10	17%
Jumlah		58	100%

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	S2	7	12%
2	S1	43	74%
3	DIII	8	14%
Jumlah		58	100%

b. Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,749	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,636	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,760	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,782	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,565	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,804	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,812	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,841	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,820	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,828	0,254	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,816	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,826	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,699	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,805	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,608	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,702	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,813	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,739	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,823	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,898	0,254	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) =

58 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,254, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan

skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat tersebut valid.
 disimpulkan bahwa semua butir instrument

c. Uji Reliabilitas

Tabel 9
Hail Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,918	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,925	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 diatas uji realibilitas ini adalah reliable maka variabel dalam semua variabel memiliki nilai cronbach's > penelitian ini layak digunakan pada analisis 0,60 yang berakti pertanyaan lingkungan selanjutnya. kerja dan Kepuasan Kerja dalam penelitian

d. Uji Deskriptif

Tabel 30. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	58	25	50	39.91	6.239
Valid N (listwise)	58				

Berdasrkan Tabel 30 Dideskripsikan nilai mean 39,91 dengan standar deviasi Variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki sebesar 6,239

Tabel 31. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN KERJA	58	24	50	37.03	6.545
Valid N (listwise)	58				

Berdasrkan Tabel 31 Dideskripsikan Vriabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai mean 37,03 dengan standar deviasi 6,545.

e. Regresi Linier Sederhana

Tabel 32. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.762	2.829		.269	.789
	LINGKUNGAN KERJA	.909	.070	.866	12.973	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

1. Konstan (α) sebesar 0,762 Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0 , maka Kepuasan Kerja sebesar 0,762
2. Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,909 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,909.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 33. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.746	3.300

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi R Square sebesar 0,750 atau 75%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kepuasan Kerja sebesar 75% sedangkan sisanya 25% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

g. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 34. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.762	2.829		.269	.789
	LINGKUNGAN KERJA	.909	.070	.866	12.973	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan nilai sig dari tabel 34 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Kepuasan Kerja Pegawai dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

2. Pembahasan Penelitian

a) Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal

Berdasarkan skor pengolahan jawaban responden Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan cenderung baik semua indikator pertanyaan pada lingkungan kerja dinyatakan baik, dari skor item yang memiliki skor terbesar yaitu “Kebersihan tempat kerja mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja” (Lihat Tabel 11) item tersebut termasuk kriteria terbaik dengan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 1,7%, netral sebanyak 3 orang atau 5,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 37,9% dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 32 orang atau 55,2%. hal ini berarti lingkungan kerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang cenderung baik dan mendukung.

b) Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan skor pengolahan jawaban responden Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan cenderung baik semua indikator pertanyaan pada Kepuasan Kerja Pegawai dinyatakan baik, dari skor item yang memiliki skor terbesar yaitu “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing” (Lihat Tabel 24) item tersebut termasuk kriteria terbaik dengan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7%, netral sebanyak 10 orang atau 17,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 31%. Hal ini berarti Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas

Pariwisata Kota Palembang cenderung baik dan mendukung.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan beberapa perhitungan dari Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Deskriptif Deskriptif, Regresi Linier Sederhana, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji t) menghasilkan hubungan yang signifikan dan positif antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

1. Dari data analisis uji validitas dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 58 maka didapat rtabel sebesar 0,254 ,berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item pernyataan lingkungan kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2. Berdasarkan uji realibilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.
3. Berdasarkan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana didapat nilai Konstan (α) sebesar 0,762 Menunjukkan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0 , maka Kepuasan Kerja sebesar 0,762 dan Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,909 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,909.
4. Uji Koefisien Determinasi dilihat dari nilai R sebesar 0,866 atau 86,6%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kepuasan Kerja sebesar 86,6% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan Uji t variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kepuasan Kerja Pegawai dengan signifikan sebesar 0,000 < α (0,05).

C. Simpulan Dan Saran

a) Simpulan

1. Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan cenderung baik semua indikator pertanyaan pada lingkungan kerja dinyatakan baik. Hal ini berarti lingkungan kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan cenderung baik dan mendukung
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari Koefisien determinasi R sebesar 0,866 atau 86,6%. Variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan Kepuasan Kerja sebesar 86,6% sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan dari Hasil Uji Regresi Linier Sederhana didapat nilai Konstan (α) sebesar 0,762 Menunjukkan bahwa jika variabel

D. DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, 2015. *Perencanaan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta

Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.

Kasmir, 2015, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogyakarta.

independen dikatakan konstan atau = 0 , maka Kepuasan Kerja sebesar 0,762 dan Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,909 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,909.

b) Saran

1. Lingkungan Kerja yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan sudah cukup baik, oleh karena itu Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan harus dapat mempertahankannya.
2. Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan harus bisa menciptakan kepuasan kerja bagi semua pegawai agar pegawai dapat meningkatkan kinerja Kerja Pegawai lebih baik lagi dan dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Kuncoro, 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.

Purnomo, 2016. *Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Plangiten, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta PT Rajagrafindo Persada.

- Rahmawanti (2016). *Manajemen Perusahaan*. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Robbins. Judge. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta PT. Raja Gravindo Persada.
- Sugiyarti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta : Bandung
- Supatmi. Nimran, 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1). Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia(Teori dan praktik)* Jakarta Selatan. Penerbit salemba empat.
- Johar, H. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).