

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MAKASSAR**

**SAHIRA
10572 0516 214**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MAKASSAR**

oleh

**SAHIRA
10572 0516 214**

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjanan ekonomi jurusan manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO

Harga kebaikan manusia adalah
diukur menurut apa yang anda telah laksanakan atau diperbuatnya
(Ali Bin Abi Thalib)

Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan.
Dengan bermodal yakin merupakan obat mujarab penumbuh semangat.
Obat hati ada dua cara, yang pertama jangan suka memanjakan diri
Sendiri dan yang kedua selalu lihatlah kebawah
(Penulis)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar"
Nama Mahasiswa : Sahira
No Stambuk/NIM : 105720516214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 30 Agustus 2018..

Makassar, 04 September 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Hj. Naidah, SE., M.Si
NIDN: 10026403

Pembimbing II,

Nurlina, SE., MM
NIDN: 0930088503

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Unismuh Makassar

Ketua,

Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Sahira, Nim : 105720516214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201201/091004/2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H/30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM
2. Hj. Naidah, SE., M.Si
3. Dr. Andi Mappatempo Badawi, SE., MM
4. Abd. Salam, SE., M.Si.,Ak.,CA

(Handwritten signatures and initials)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sahira

Stambuk : 105720516214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar "

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 30 Agustus 2018

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,

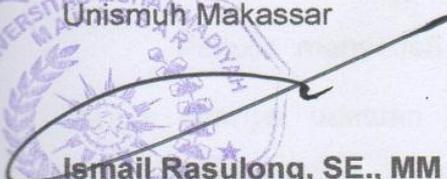


Sahira

Diketahui Oleh :

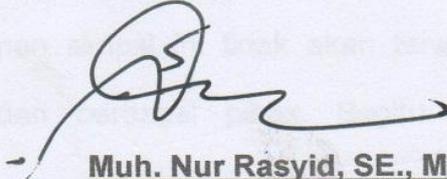
Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Irmail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Muhammad Sirajuddin Pallu dan ibu darmawati yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penenrang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj.Naidah, SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Nurlina, SE., MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Syarthini Indrayani, SE.,M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan serta petunjuk mulai dari proses perkuliahan sampai pada proses penyelesaian ini.
7. Orang tua dan saudara-saudaraku tercinta beserta keluarga besarku yang telah bersusah payah mengasuh, mendidik, mengarahkan sehingga penulis menjadi orang yang berakhlak mulia.
8. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

9. Kepala Kantor dan seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
10. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terima kasih teruntuk ketua tingkat Man 10-14 Meyam SE, senior terhebat kk Railrasor, sahabat terbaikku Magfira, Ayu, Nhur, Oda, Dewi, dan sepupu tercinta pondok palma dan Muhammad Fadil yang selalu menemani jalan, makan, mengurus dan memberikan motivasi kepada penulis

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapka saran kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu A'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Agustus 2018

Penulis

Sahira

ABSTRAK

Sahira, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Hj.Naidah dan Pembimbing II Nurlina.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data didapat dari Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dan obyek penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan wawancara pada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 60% jika lingkungan kerja bagi pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar meningkat. Dan dari hasil Uji t diperoleh t hitung sebesar 6,151 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel ($6,151 > 2,006$) atau signifikansi < 5% ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Sahira, 2018. *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction of Employees at Makassar Transportation Department Office, Thesis of Management Studies Program Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Hj.Naidah and Nurlina II.*

This study aims to determine how much influence Work environment (X) on job satisfaction (Y) at the Office of Transportation Makassar City. The type of this research is quantitative. Source data obtained from the Office of Transportation Makassar City and the object of research conducted by distributing questionnaires and interviews at employees of the Office of Transportation Makassar City. The analysis used is simple regression analysis.

Based on the test results with simple regression analysis shows that the employee job satisfaction will significantly increase by 60% if the work environment for employees at the Office of Transportation Makassar Makassar increased . And from result t test obtained t count equal to 6,151 signifikan to t equal to 0.000. Because t arithmetic > t table (6,151 > 2,006) or significance < 5% (0.000 < 0,05). It can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Makassar Transportation Department Office.

Keywords: work environment, job satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK..	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Lingkungan Kerja	10
1. Pengertian Lingkungan Kerja	10
2. Jenis Lingkungan Kerja.....	12
3. Indikator Lingkungan Kerja	14
4. K3 dalam Lingkungan Kerja.....	16

5. Manfaat Lingkungan Kerja	17
C. Kepuasan kerja	18
1. Pengertian Kepuasan kerja	18
2. Teori-teori Kepuasan Kerja	20
3. Indikator Kepuasan Kerja	22
4. Respon Ketidakpuasan Kerja	24
5. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja	24
D. Tinjauan Empiris	25
E. Kerangka Fikir	27
F. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Jenis dan Sumber Data	34
G. Metode Analisis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	30
1. Sejarah Umum Dinas Perhubungan Kota Makassar	30
2. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Makassar	30
3. Job Description Dinas Perhubungan Kota Makassar	32
4. Struktur dan Kebijakan Dinas Perhubungan Kota Makassar	33
5. Jenis dan Sumber Data	34
6. Struktur Organisasi	35

B. Hasil penelitian	49
1. Analisis Karakteristik Responden	49
a. Jenis Kelamin	49
b. Umur.....	50
c. Jenjang Pendidikan	51
2. Analisis Responden Terhadap Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja	
a. Analisis Responden Terhadap Lingkungan Kerja	51
1) Penerangan	51
2) Suhu udara	52
3) Suara bising	53
4) Keamanan kerja.....	54
5) Hubungan antar pegawai	55
b. Analisis Responden Terhadap Kepuasan Kerja	57
1) Tingkat gaji.....	57
2) Kepemimpinan	58
3) Rekan kerja yang mendukung.....	58
4) Kondisi kerja yang mendukung	60
5) Fasilitas kerja	61
C. Analisis Data.....	62
1. Uji Kualitas Data	62
a. Uji validitas data.....	62
b. Uji reliabilitas data.....	63
2. Uji Hipotesis	65
a. Analisis regresi linier sederhana	65
b. Uji t	67

D. Pembahasan Hasil Penelitian	67
--------------------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	70
-------------------	----

B. Saran.....	70
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	49
Tabel 4.2	Responden berdasarkan umur	50
Tabel 4.3	Responden berdasarkan jenjang pendidikan	51
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden untuk penerangan	52
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden untuk suhu udara	53
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden untuk suara bising	54
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden untuk keamanan kerja	55
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden untuk hubungan antar pegawai	56
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden untuk tingkat gaji	57
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden untuk kepemimpinan	58
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden untuk rekan kerja yang mendukung	59
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden untuk kondisi kerja yang mendukung	60
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden untuk fasilitas kerja	61
Tabel 4.14	Hasil uji validitas variabel X	62
Tabel 4.15	Hasil uji validitas variabel Y	63
Tabel 4.16	Hasil Uji realibitas variabel X	64
Tabel 4.17	Hasil Uji realibitas variabel Y	64
Tabel 4.18	Hasil Uji hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Fikir	28
Gambar 4.1	Struktur organisasi Dinas perhubungan Kota Makassar	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Karena itu kepuasan kerja organisasi baik itu organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kepuasan kerja individu. Dalam hubungan ini faktor lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (A.A Prabu Mangkunegara,2010 :122) seorang karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi.

Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Menghadapi perkembangan pembangunan dan kemajuan di era kompetitif sekarang ini merupakan persaingan antar daerah disegala bidang untuk berlomba lomba membangun daerahnya mencapai kesejahteraan masyarakat dan pelayanan yang memuaskan.

Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Perhubungan merupakan salah satu perangkat Pemerintah Kota Makassar yang memiliki tugas dan fungsi

disektor perhubungan yang senantiasa perlu pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja dalam menata sistem lingkungan kerja dan sistem perhubungan yang handal dan yang bertanggung jawab serta mendorong terwujudnya aparaturnya yang bertanggung jawab dan profesional dalam bidang tugasnya.

Kepuasan pegawai merupakan kunci utama dalam diri pegawai yang dapat menciptakan sikap dan perilaku pegawai untuk bertindak ramah dalam memberikan pelayanan, bekerja lebih produktif dan berprestasi, disiplin, absensi yang tinggi, produktivitas, kecurangan dan sebagainya. Pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Melihat peranan kepuasan kerja pegawai, perusahaan sudah seharusnya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan seperti mengenai gaji atau upah, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dan aman untuk kerja pegawai dan beraneka ragam alasan ketidakpuasan yang pegawai rasakan.

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang beralamat jalan malengkeri untuk lingkungan kerjanya kurang nyaman karena di sekitar lingkungan kantor sangat dekat dengan terminal yang menyebabkan karyawan-karyawan yang berbincang merasa kurang nyaman dengan kebisingan kendaraan yang lalu lalang disekitar terminal dan untuk ruangnya masih terdapat penerangnya yang cukup dan hanya ruangan yang memiliki jendela sehingga mengandalkan penerangan dari cahaya

matahari, dan dapat mengakibatkan seluruh pegawai tidak puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis bermaksud mengadakan penelitian pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, dengan judul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar** “.

B. Rumusan Masalah

Agar permasalahan yang diangkat menjadi lebih terfokus dan dapat dijelaskan secara ilmiah, maka rumusan masalah menjadi bagian penting dalam menjawab latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Sebagai bahan masukan kepada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar tentang pentingnya lingkungan kerja bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Sebagai bahan referensi bagi penulis khususnya dan bagi para peneliti yang berminat untuk meneliti objek penelitian yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Sofyandi (2009 : 6) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, yang meliputi promosi, penilaian kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Rivai dan Sagala (2009:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen

umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut sumber daya manusia. Jika berbicara masalah sumber daya manusia maka tak luput dari istilah manajemen. Manajemen sendiri mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Selain itu defenisi sumber daya manusia juga dikemukakan juga dikemukakan oleh (Gomes, 2013: 6) bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyaknya permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawan, makin banyak konflik yang berkembang.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan peran dan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya, manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Terdapat beberapa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Handoko (2014 : 79) yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan (*planning*) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif yang ada.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah mengarahkan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan yang terselenggara.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun manusia akan datang.

3) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama.

6) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Dengan adanya lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka otomatis produktivitas pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan

dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Menurut (Taiwo 2010, p.301) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Nuraida (2008: 161) lingkungan kerja fisik meliputi cahaya a/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan.

Selain itu Suswanto dan Priansa (2011:67) juga mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang meliputi : (1) rancangan ruang kerja, (2) rancangan pekerjaan, (3) kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, (4) tingkat visual privacy serta *acoustical privacy*.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat pegawai memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja sering dikatakan bahwa keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 144), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2009 : 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Menurut Wursanto (2009 : 27), lingkungan kerja non fisik ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan definisi diatas dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non-fisik

merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh Sedermayanti (2009 : 46) adalah :

a. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telah-telah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usai pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang

lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam)

e. Hubungan antar pegawai

Pada hubungan antar karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Dalam hubungan ini terdapat suatu arah hubungan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dua arah, disamping itu terdapat komunikasi dari samping kiri kesamping kanan dan sebaliknya.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- a. Rencana ruang kerja
- b. Rancangan pekerjaan
- c. Kondisi lingkungan kerja
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- a) Pekerjaan yang berlebihan
- b) Sistem pengawasan yang buruk
- c) Frustrasi
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

4. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dalam lingkungan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada tradisi-tradisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Adapun tujuan dan pentingnya keselamatan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Manfaat lingkungan yang aman dan sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja

para pekerja, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan :

Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang

- a) Meningkatnya efisiensi dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen
- b) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- c) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- d) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- e) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

2. Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan ditempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2009 : 103) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh

individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif ditempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai dalam arti para pegawai merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal diatas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan pekerjaan yang dihadapinya.

Sutrisno (2011:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Selanjutnya Indryani (2012: 6) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Beberapa definisi yang membahas tentang kepuasan kerja maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Serta adanya harapan, keinginan dan tuntutan dari karyawan dengan realitas yang dirasakan dan didapatkan ditempat kerja. Sehingga hal ini dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puasnya seseorang.

2. Teori-teori kepuasan kerja

Di bawah ini terdapat teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:171)

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah sebagai berikut :

- a) *Input*, adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja, dan sebagainya.
- b) *Outcome*, adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan untuk berprestasi, atau mengekspresikan diri.

- c) *Comparison person*, adalah seseorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d) *Equity-in-equity*, jadi menurut teori ini puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka ia akan merasa puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menjadikan pegawai tidak puas.

3. Teori dua faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzbg, yaitu :

a. Faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan hubungan dengan pengawas, upah keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

b. Faktor pemotivasian (*Motivational Factors*)

Meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

3. Indikator kepuasan kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung dari pribadi masing-masing karyawan. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Rivai (2011 : 859), yaitu :

a. Tingkat gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencukup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

b. Kepemimpinan

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan

atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

c. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Persaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

d. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

e. Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam

bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

4. Respon ketidakpuasan kerja

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya yaitu mereka akan menunjukkan sikap menarik diri dari segala aktivitas perusahaan. Robbins (2008 : 123) mengemukakan ada konsekuensi ketika pegawai menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka. Respon-respon yang dimaksud akan dijelaskan seperti berikut :

- a. Aspirasi (*voice*) : berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat pegawai.
- b. Kesetiaan (*loyalty*) : optimis menunggu membaliknya kondisi, termasuk membela perusahaan ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai perusahaan dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar-benar.
- c. Keluar (*exit*) : perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- d. Pengabaian (*neglect*) : membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadirannya atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

5. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologis pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat pegawainya

bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di perusahaan.

Tentu saja pegawai kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri pegawai, ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Meskipun factor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan factor tersebut.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan.

D. Tinjauan Penelitian Empiris

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan nilai perusahaan, antara lain :

Sari Dewi Putri (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Ricky bukittinggi sebesar 10,5% dengan sig. 0,017, dengan demikian kurang lebih sebesar 89,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal.

Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Syahriani (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi sempurna (*complete mediation*) pengaruh antara lingkungan kerja terhadap OCB pegawai. Temuan ini dibuktikan dengan adanya hubungan antara lingkungan kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB, namun melalui mediasi kepuasan kerja secara signifikan mampu mempengaruhi OCB. Artinya lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun secara langsung lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan OCB. Penelitian ini menggunakan metode survei.

Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi

Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Lisna Handayani (2013) dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat , dengan taraf signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai ditandai dengan penyelesaian tugas tepat pada waktunya.

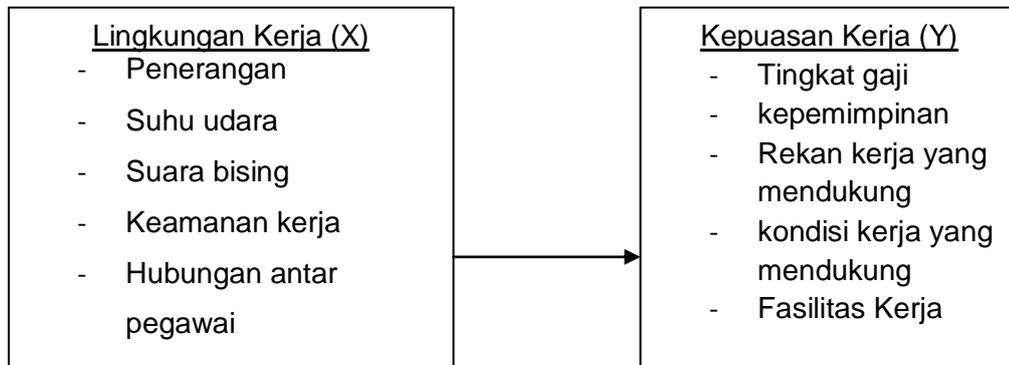
E. Kerangka Fikir

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah merupakan salah-satu instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian penulis. Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang menangani bidang perhubungan darat, lalu lintas, komunikasi dan informatika.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam melakukan pengembangan pegawai, perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai salah satu aspek dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dari prestasi kerja

dan kepuasan kerja pegawai yang didapatkan akan berimplikasi pada kemajuan dan perkembangan Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Untuk lebih jelasnya kerangka pikir ini akan diuraikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka terjadi hipotesis sebagai berikut :

Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian yang akan menguji berpengaruh atau tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adaah pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Mallengkeri No. 18, Mangasa, Tamalate Kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal 2 (dua) bulan, mulai bulan April sampai Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Lingkungan Kerja (Variabel Independen X)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif

bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2009 : 46) :

1. Penerangan
 2. Suhu udara
 3. Suara bising
 4. Keamanan kerja
 5. Hubungan antara pegawai
2. Kepuasan kerja (Variabel Dependen Y)

Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011 : 859) :

1. Tingkat gaji
 2. Kepemimpinan
 3. Rekan kerja yang mendukung
 4. Kondisi kerja yang mendukung
 5. Fasilitas kerja
3. Pengukuran Variabel

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan, idealnya data yang digunakan dalam bentuk skala interval (*scaled*

values). Pada penelitian ini, data yang tersedia dalam bentuk skala ordinal dengan menggunakan skala likert. Cara perhitungan skala likert sendiri adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5.
2. Jawaban setuju diberi bobot 4.
3. Jawaban cukup setuju/netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2.
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1.

Prosedur diatas dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan. Sugiyono (2016 :93) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Menurut Sugiono (2010 : 80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan jumlah 123 orang.

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiono (2010 :81) "sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (random sampling) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat presentasi toleransi ketidaktelitian

Penelitian ini akan digunakan nilai e = 10%, artinya tingkat toleransi ketidaktelitian sebesar 10%

Dengan menerapkan rumus Slovin maka di peroleh sampel sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

$$n = 55,1$$

$$n = 55$$

Jadi jumlah sampel yang didapat berdasarkan perhitungan di atas adalah 55 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Penelitian lapangan

Studi lapangan adalah salah satu kegiatan pengungkapan fakta-fakta melalui observasi dan wawancara dalam proses memperoleh keterangan atau data dengan cara terjun langsung ke lapangan.

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

b. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

c. Wawancara

Suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

d. Dokumentasi

Cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam catatan perusahaan. Adapun data-data yang di dapat antara lain adalah sejarah perkembangan perusahaan struktur organisasi pembagian tugas dan wewenang karyawan serta studi pustaka dan sumber dari internet.

2. Penelitian kepustakaan

Memfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan judul

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Data Sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada diperusahaan, dari hasil penelitian diperpustakaan, dan dari instansi atau perusahaan yang berkaitan.

G. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Regresi sederhana ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Rumus yang digunakan untuk menghitung Regresi linear sederhana adalah :

Rumus : $Y = a + bX$

Dimana :

Y : Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien Variabel Independen

x : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

3. Hipotesis secara parsial (t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0 : r(Y,X) = 0$ (menunjukkan secara parsial tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y).

Ha : $r(Y,X) \neq 0$ (menunjukkan secara statistik adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar

Dinas Perhubungan Kota Makassar terletak di Jl. Mallengkeri No.18, Kel. Mangasa, Kec. Tamalate. Dinas ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar sampai tahun 2016 sebanyak 590 orang.

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar

dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar, maka tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah sebagai berikut:

1). Tugas Pokok

Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang perhubungan meliputi lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional, teknik dan prasarana lalu lintas. (Perda Kota Makassar No. 3 Tahun 2009/Bab V/Bagian Ketiga/Paraf 9/Pasal 20).

2). Fungsi

a).Penyusunan rumusan kebijakan teknis dibidang lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional, teknik dan prasarana lalu lintas.

b).Penyusunan dan penyelenggaraan manajemen rekayasa lalu lintas jalan, analisis dampak lalu lintas dan penetapan rencana umum jaringan transportasi jalan.

c).Pelaksanaan pengendalian dan pengawasan dibidang keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan serta pembinaan penyelenggaraan pendidikan dan latihan mengemudi, terminal, perparkiran, jaringan trayek, kelas jalan, angkutan kota, angkutan taxi, angkutan sewa, angkutan pariwisata, angkutan khusus penumpang, angkutan perbatasan, angkutan barang, pembekalan serta persyaratan teknik dan laik jalan.

d).Pemberian perizinan,pengawasan dan pelayanan umum dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.

- e).Pelaksanaan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan.

2. Visi Dan Misi Dinas Perhubungan Kota Makassar

1. Visi

Menuju transportasi perkotaan yang terpadu, berkelanjutan, berorientasi global, dan ramah lingkungan.

Makna pokok yang terkandung dalam visi dinas perhubungan kota makassar tersebut, antara lain :

- a. Transportasi perkotaan, secara harfiah mengandung makna transportasi yang mampu melayani dan beroperasi di wilayah perkotaan makassar dan sekitarnya.
- b. Terpadu, artinya pelayanan transportasi harus sinergi dengan moda transportasi yang lainnya, yaitu transportasi darat, laut dan udara.
- c. Berkelanjutan, artinya pembangunan dan pelayanan transportasi dilakukan secara terus menerus tidak tergantung pada kondisi tertentu.
- d. Berorientasi global, artinya sejalan dengan visi kota makassar, maka pembangunan transportasi harus sejalan dengan perkembangan teknologi dan bermanfaat bagi masyarakat.
- e. Ramah lingkungan, artinya teknologi transportasi yang dipilih haruslah teknologi yang ramah terhadap lingkungan guna kelangsungan bumi.

2. Misi

- a. Mewujudkan sarana transportasi yang aman, handal, ramah lingkungan dan terjangkau masyarakat.

- b. Mewujudkan prasarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar nasional dan internasional.
- c. Meningkatkan kenyamanan dan keselamatan transportasi.
- d. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan.
- e. Meningkatkan manajemen transportasi perkotaan yang mudah diakses melalui jaringan transportasi terpadu.
- f. Memberdayakan sumber daya aparatur dan meningkatkan kesadaran masyarakat dengan budaya tertib berlalu lintas.
- g. Memperkecil tingkat pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh transportasi.

Tujuan :

- a. Mewujudkan sarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar dan terjangkau masyarakat;
- b. Mewujudkan prasarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar nasional dan internasional;
- c. Mewujudkan kenyamanan dan keselamatan transportasi;
- d. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan;
- e. Meningkatkan manajemen transportasi perkotaan yang mudah diakses melalui jaringan transportasi terpadu;
- f. Memberdayakan sumber daya aparatur dan meningkatkan kesadaran masyarakat dengan budaya tertib berlalu lintas;
- g. Memperkecil tingkat pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh transportasi.

- h. Terwujudnya sarana transportasi yang aman, handal, ramah lingkungan dan terjangkau masyarakat;
- i. Terwujudnya prasarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar nasional dan internasional;
- j. Tercapainya kenyamanan dan keselamatan transportasi;
- k. Tercapainya kemudahan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan;
- l. Tercapainya sistem manajemen transportasi perkotaan yang mudah diakses melalui jaringan transportasi terpadu;
- m. Terpenuhinya sumber daya aparatur yang trampil, cakap dan terciptanya kesadaran masyarakat untuk melakukan budaya tertib berlalu lintas;
- n. Tercapainya penurunan angka pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh transportasi.

Kebijakan :

- a. Peningkatan pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan;
- b. Peningkatan manajemen transportasi perkotaan;
- c. Peningkatan pelayanan angkutan anak sekolah gratis;
- d. Peningkatan pelayanan angkutan umum massal;
- e. Peningkatan sumber daya aparatur yang trampil, cakap dan terciptanya kesadaran masyarakat untuk melakukan budaya tertib berlalu lintas;
- f. Peningkatan pengawasan dan pengendalian operasional lalu lintas dan angkutan;

g. Peningkatan kenyamanan dan keselamatan transportasi.

3. Job Description dan Struktur Organisasi

1. Job Description

a. Kepala Dinas

Dinas perhubungan dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tugas pokok membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas.

c. Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan

Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

d. Sub bagian Keuangan

Sub bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.

e. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

f. Bidang Lalu Lintas

Bidang Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas.

g. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Jalan

Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Jalan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan, lintas penyebrangan dan perkeretapian serta penyediaan perlengkapan jalan di jalan Kota.

h. Seksi Analisis Lingkungan Lalu lintas dan Sertifikasi

Seksi Analisis Lingkungan Lalu lintas dan Sertifikasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas untuk jalan kota.

i. Seksi Monitoring dan Pengolahan Data Lalu Lintas

Seksi Monitoring dan Pengolahan Data Lalu Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan monitoring dan pengolahan data lalu lintas.

j. Bidang Modal Transportasi

Bidang Moda Transportasi mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang moda dan transportasi.

k. Seksi Transportasi Publik

Seksi Transportasi Publik mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi publik.

l. Seksi Transportasi Individu

Seksi Transportasi Individu mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi individu.

m. Seksi Transportasi Khusus

Seksi Transportasi Khusus mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi khusus.

n. Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan

Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan di bidang sarana dan prasarana perhubungan.

o. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan

Seksi perencanaan dan pembangunan sarana prasarana perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan dan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan.

p. Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan

Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan.

q. Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan

Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan.

r. Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan

Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan pelanggaran transportasi.

s. Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan

Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemaduan moda dan pengembangan teknologi perhubungan.

t. Seksi Promosi dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas

Seksi Promosi dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang promosi dan edukasi keselamatan berlalu lintas.

u. Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas

Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas jalan di jalan, laik fungsi

jalan keselamatan sarana dan prasarana, fasilitasi manajemen dan penanganan keselamatan di jalan kota.

v. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

w. Unit Pelaksana Teknis

Unit Pelaksana Teknis Dinas pengujian Kendaraan Bermotor mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional pengujian kendaraan bermotor dan ketatusahaan.

x. Subbagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan UPTD dan mengelola administrasi.

4. Strategi Dan Kebijakan Dinas Perhubungan

Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dalam penyusunan program untuk mencapai tujuan dan sasaran, Dinas Perhubungan Kota Makassar menetapkan beberapa strategi sebagai landasan, antara lain :

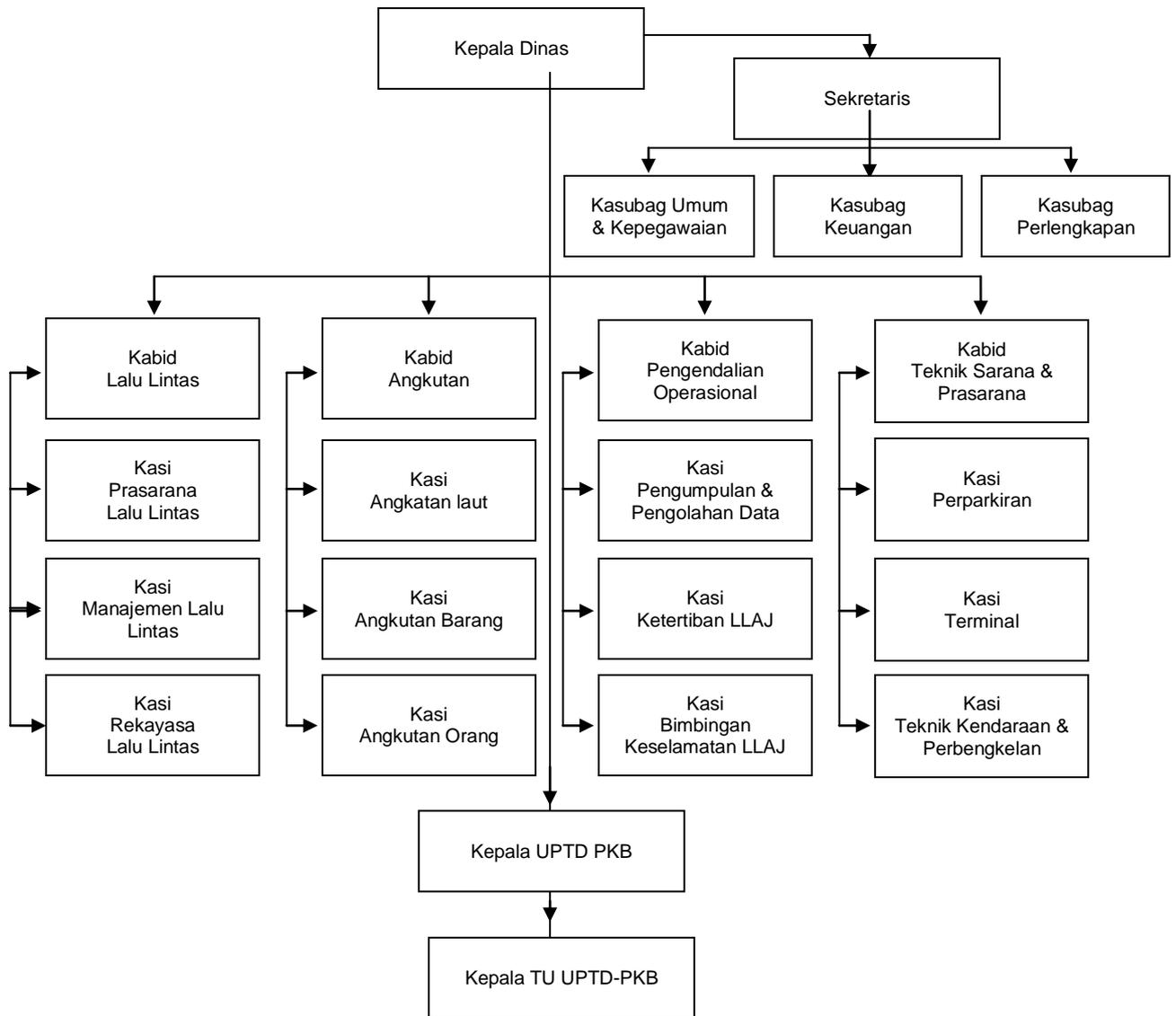
1. Mewujudkan ketertiban, kelancaran, kenyamanan, keamanan dan keselamatan lalu lintas;
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan lalu lintas darat dan laut yang optimal;
3. Meningkatkan dan mengembangkan keterpaduan pada rencana tata ruang dan dinamika perkembangan masyarakat;

4. Meningkatkan dan mengoptimalkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perhubungan;
5. Mengembangkan dan mendayagunakan infrastruktur telematika dalam rangka meningkatkan kemampuan mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data dan informasi untuk keperluan Pemerintah dan pelayanan masyarakat;
6. Mengembangkan upaya terselenggaranya pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik yang efektif, efisien dan interaktif secara bertahap dan berkelanjutan sebagai wujud implementasi *e-Government*;
7. Meningkatkan pengembangan dan pemanfaatan aplikasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi;
8. Optimalisasi pengembangan dan pemanfaatan *e-Government* dan penyelenggaraan Pemerintahan;
9. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan swasta mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemeliharaan dan evaluasi.

5. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, maka struktur organisasi Dishub Kota Makassar adalah sebagai berikut:

Gambar.4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar



Sumber : Dinas Perhubungan, 2018

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Kantor Dinas Perhubungan kota Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Karakteristik responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan

1). Jenis kelamin

Tabel 4.1

RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	34	61,8%
Perempuan	21	38,2%
Total	55	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 38,2% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

2). Umur

Tabel 4.2

RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur	Frekuensi	Presentase %
20-26	30	54,4%
27-33	13	23,6%
34-40	10	18,2%
41-47	2	3,6%
Total	55	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan umur pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-26 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 54,4%, responden yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 23,6%, sedangkan responden yang berumur 34-40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 18,2% . dan responden yang berumur 41-47 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di Kantor Dinas Perhubungan kota makassar berumur 20-26 tahun .

3). Jenjang pendidikan

Tabel 4.3

RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	34	61,8%
DIPLOMA	3	5,5%
S1	14	25,5%
S2	4	7,3%
Total	55	100%

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 34 orang dengan presentase 61,8%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 3 orang dengan presentase sebesar 5,5%, Responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 14 orang dengan presentase sebesar 25,5%, sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang dengan presentase 7,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar kebanyakn lulusan SMA dan S1.

2. Analisis Responden Terhadap Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai

a). Analisis responden terhadap lingkungan kerja

1) Penerangan

Penerangan adalah alat untuk menerangi, seperti lampu. Dalam arti kiasan, penerangan adalah proses,perbuatan, cara

memberikan keterangan, penjelasan yang lebih populer dengan istilah informasi dari satu pihak kepada pihak lain.

Tabel 4.4

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PENERANGAN

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	%	S	%
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	4	7,3	51	92,7
2	Anda merasa cahaya yang masuk keruangan tidak membuat pekerjaan anda terganggu	8	14,5	47	85,5

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk respon lingkungan kerja pada tabel 4.4 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju 4 orang dengan presentase sebesar 7,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 51 orang dengan presentase sebesar 92,7 . pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 14,5% dan yang menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 85,5%.

2) .Suhu udara

Suhu udara adalah keadaan pada waktu dan tempat tertentu. Suhu dipengaruhi oleh beberapa hal berikut ini : penyinaran matahari, meliputi jarak dan lamanya penyinaran, serta besar kecilnya sudut datang matahari.

Tabel 4.5

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTU SUHU UDARA

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh anda	7	12,7	48	87,3	-	-
2	Anda merasakan suhu di dalam ruangan membuat anda tenang	10	18,2	43	78,2	2	3,6

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk suhu udara pada tabel 4.5 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 12,7%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar 87,3%, pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 18,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase sebanyak 78,2% kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3,6%.

3). Suara bising

Suara bisisng adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.

Tabel 4.6

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK SUARA BISING

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Anda merasa suasana yang ada ditempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	5	9,1	48	87,3	2	3,6
2	Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan tempat kerja	4	7,3	51	92,7	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk suara bising pada tabel 4.6 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 5 orang dengan presentase sebesar 9,1%, responden yang menjawab setuju 48 orang dengan presentase sebesar 87,3%, dan responden yang menjawab kurang setuju 2 orang dengan presentase sebesar 3,6%. Pada pernyataan II, responden yang menjawab sangat setuju 4 orang dengan presentase sebesar 7,3% , responden yang menjawab setuju 51 orang dengan presentase sebesar 92,7%.

4). Keamanan kerja

Keamana kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materi maupun nonmateri.

Tabel 4.7

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK KEAMANAN KERJA

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Adanya jaminan keamanan kerja yang diberikan perusahaan	12	21,8	42	76,4	1	1,8
2	Peralatan keamanan disekitar tempat kerja anda membuat anda merasa sangat aman sehingga anda dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan anda	3	5,5	52	94,5	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk keamana kerja pada tabel 4.7 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 12 orang dengan presentase sebesar 21,8%, responden yang menjawab setuju 42 orang dengan presentase sebesar 76,4%, dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan presentase sebesar 1,8%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju 3 orang dengan presentase sebesar 5,5%, dan responden yang menjawab setuju 52 orang dengan presentase 94,5%.

5). Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai adalah perencanaan dan pelaksanaan suatu program informasi dan komunikasi karyawan biasanya harus terletak pada seksi hubungan karyawan dari bagian hubungan masyarakatnya.

Tabel 4.8

**HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK HUBUNGAN ANTAR
PEGAWAI**

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Sering terjadi konflik antar pegawai	10	18,2	44	80,0	1	1,8
2	Hubungan antar sesama pegawai membantu anda dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan.	9	16,4	44	80,0	2	3,6

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk hubungan antar pegawai pada tabel 4.8 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 10 orang dengan presentase sebesar 18,2%, responden yang menjawab setuju 44 orang dengan presentase sebesar 80,0%. Dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan presentase sebesar 1,8%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju 9 orang dengan presentase sebesar 16,4%, responden yang menjawab setuju 44 orang dengan presentase sebesar 80,0%, kemudian responden yang menjawab kurang setuju 2 orang dengan presentase sebesar 3,6%.

3. Analisis Responden Terhadap Kepuasan Kerja

1). Tingkat gaji

Tingkat gaji adalah apapun akan dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu mendapatkan profit semaksimal mungkin. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan cara yaitu dengan menggunakan sumber daya manusia yang terampil dan cerdas dibidangnya masing-masing.

Tabel 4.9

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK TINGKAT GAJI

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Anda menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	9	16,4	45	81,8	1	1,8
2	Gaji yang anda terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan anda	8	14,5	47	85,5	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk tingkat gaji pada tabel 4.9 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 9 orang dengan presentase sebesar 16,4%, responden yang menjawab setuju 45 orang dengan presentase 81,8%, dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan presentase 1,8%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju 8 orang dengan presentase 14,5%, responden yang menjawab setuju 47 orang dengan presentase 85,5%.

2). Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tabel 4.10

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK KEPEMIMPINAN

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	6	10,9	48	87,3	1	1,8
2	Pimpinan anda kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawannya	6	10,9	45	81,1	4	7,3

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk kepemimpinan pada tabel 4.10 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 6 orang dengan presentase 10,9%, responden yang menjawab setuju 48 orang dengan presentase sebesar 87,3%, dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan presentase sebesar 1,8%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju 6 orang dengan presentase sebesar 10,9%, responden yang menjawab setuju 45 orang dengan presentase sebesar 81,1%, kemudian responden yang menjawab kurang setuju 4 orang dengan presentase 7,3%.

3). Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang mendukung adalah tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan faktor yang

berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Tabel 4.11

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK REKAN KERJA YANG MENDUKUNG

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu anda apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	5	9,1	49	89,1	1	1,8
2	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing	4	7,3	50	90,9	1	1,8

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk rekan kerja yang mendukung pada tabel 4.11 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 5 orang dengan presentase 9,1%, responden yang menjawab setuju 49 orang dengan presentase 89,1%, dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan presentase 1,8%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju 4 orang dengan presentase 7,3%, responden yang menjawab setuju 50 orang dengan presentase sebesar 90,9%, kemudian responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan presentase 1,8%.

4). Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang mendukung adalah karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas, dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

Tabel 4.12

**HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK KONDISI KERJA YANG
MENDUKUNG**

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Saya bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman	6	10,9	48	87,3	1	1,8
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	8	14,5	45	81,8	2	3,6

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk kondisi kerja yang mendukung pada tabel 4.12 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 6 orang dengan presentase 10,9%, responden yang menjawab setuju 48 orang dengan presentase 87,3%, dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan presentase 1,8%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju 8 orang dengan presentase 14,5%, responden yang menjawab setuju 45 orang dengan presentase 81,8%, kemudian

responden yang menjawab kurang setuju 2 orang dengan presentase 3,6%.

5). Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang di tempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Tabel 4.13

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK FASILITAS KERJA

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1	Ketersedian sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan anda dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman	6	10,9	47	85,5	2	3,6
2	Kondisi fasilitas untuk beribadah ditempat kerja anda kurang memadai	6	10,9	49	89,1	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden untuk fasilitas kerja pada tabel 4.13 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju 6 orang dengan presentase 10,9%, responden yang menjawab setuju 47 orang dengan presentase 85,5%, dan responden yang menjawab kurang setuju 2 orang dengan presentase 3,6%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju 6 orang dengan presentase 10,9 orang. Responden yang menjawab setuju 49 orang dengan presntase 89,1%.

C. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a). Uji Validitas Data

Hasil uji validitas melalui program SPSS 22 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha = 5\%$ Df $3-1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df=n-2$ atau $55 - 2 = 53$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk R tabel sebesar 0.2656. Oleh karena itu akan disajikan uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.14
HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL X

Varlabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keputusan
x.1.1	0,508	0.2656	Valid
x.1.2	0,415	0.2656	Valid
x.2.1	0,572	0.2656	Valid
x.2.2	0,572	0.2656	Valid
x.3.1	0,591	0.2656	Valid
x.3.2	0,343	0.2656	Valid
x.4.1	0,511	0.2656	Valid
x.4.2	0,165	0.2656	Tidak valid
x.5.1	0,424	0.2656	Valid
x.5.2	0,569	0.2656	Valid

Sumber : Data primer diperoleh, 2018

Tabel 4.15
HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL Y

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
Y.1.1	0,361	0.2656	Valid
Y.1.2	0,377	0.2656	Valid
Y.2.1	0,412	0.2656	Valid
Y.2.1	0,518	0.2656	Valid
Y.3.1	0,617	0.2656	Valid
Y.3.2	0,435	0.2656	Valid
Y.4.1	0,445	0.2656	Valid
Y.4.2	0,319	0.2656	Valid
Y5.1	0,439	0.2656	Valid
Y.5.2	0,532	0.2656	Valid

Sumber : Data primer diperoleh, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dan 4.15, dapat dilihat bahwa hampir semua item pernyataan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Adapun pernyataan yang tidak valid pada tabel variabel X (Lingkungan kerja) adalah adalah X.4.2 karena nilai r hitungnya lebih kecil daripada nilai r tabelnya. Kemudian pernyataan pada variabel Y (kepuasan kerja) pernyataannya semua valid.

b). Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untu mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarya dengan ketentuan jika:

- a) Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel.
- b) Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel.
- c) Nilai Cronbach Alpha 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel.
- d) Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel.
- e) Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pngujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.

Tabel 4.16

HASIL UJI RELIABILITAS X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.16 hasil Uji Reliabilitas variabel X (lingkungan kerja), 10 item variabel (pernyataan) memiliki koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60 berdasarkan ketentuan diatas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4.17

HASIL UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	10

Berdasarkan tabel 4.17 hasil Uji Reliabilitas variabel Y (Kepuasan Kerja) 10 item variabel (pernyataan) memiliki koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60 berdasarkan ketentuan diatas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Hipotesis

a). Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 22 dengan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi sederhana adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.18

HASIL UJI HIPOTESIS

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Ket
Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	0,600	0,645	6,151	0,000	Signifikan
n = 55 R = 0,645 R Square = 0,416 F = 37,831 Sig = 0,000						

Output SPSS 22

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 16,245

Konstanta variabel Lingkungan kerja (X): 0,600

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 16,245 + 0,600X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 16,245, artinya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Maassar sebesar 16,245 satuan, dengan ini tanpa ada penyuluhan lingkungan kerja dalam keadaan konstan/tetap.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X) 0,600, hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan akan

meningkat sebesar 60% jika lingkungan kerja bagi pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar meningkat.

b). Uji t

Untuk uji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 55 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 2,006. Dengan kriteria pengujian:

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau H_0 diterima dan H_1 ditolak .
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau H_0 ditolak dan H_1 diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Perhubungan merupakan salah satu perangkat Pemerintah Kota Makassar yang memiliki tugas dan fungsi disektor perhubungan yang senantiasa perlu pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja dalam menata sistem lingkungan kerja dan sistem perhubungan yang handal dan yang bertanggung jawab serta mendorong terwujudnya aparatur yang

bertanggung jawab dan profesional dalam bidang tugasnya.. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 16,245 + 0,600X$ yang artinya hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan akan meningkat sebesar 60% jika lingkungan kerja bagi pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar meningkat.

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan statistik uji t dapat dilihat pada tabel 4.17 bahwa diperoleh t hitung sebesar 6,151 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel ($6,151 > 2,006$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) berdasarkan hasil analisis sederhana pada variabel bebas (X) lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja maka hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT.Freeport Indonesia" menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Selain dari penelitian

tersebut, penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya adalah apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Adapun hal yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya ialah dimana pada penelitian ini lingkungan kerja menjadi variabel bebas dan kepuasan kerja menjadi variabel terikat, sedangkan pada beberapa penelitian sebelumnya lingkungan kerja menjadi variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan beberapa penelitian lainnya adalah dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sistem lingkungan kerja dikantor Dinas Perhubungan Kota Makassar akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
2. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung sebesar 6,151 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel ($6,151 > 2,006$) atau signifikansi < 5% ($0,000 < 0,05$) berdasarkan hasil analisis sederhana pada variabel bebas (X) lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja maka hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja diperhatikan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada pegawai.

B. Saran

Untuk mencapai tujuan lingkungan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar terhadap kepuasan kerja pegawai, ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Diharapkan agar pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Disarankan kepada instansi untuk selalu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memfasilitasi pegawai untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawai agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Pengarahan kerja pegawai perlu terus ditingkatkan agar prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai juga dapat meningkat.
4. Pemimpin harusnya lebih memperhatikan standar kerja pegawai sehingga pegawai menanamkan sikap disiplin dalam dirinya untuk taat terhadap segala peraturan organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Danfar. 2009. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*, (online), (<http://dansite-wordpross.com/2009/04/10/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/>, diakses 14 Februari 2018)
- Gomes. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama : Bandung
- Handoko Hani T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Teori-Teori Kepuasan Kerja*, (online), (<http://adaddanuar.ta.blogspot.co.id/2014/11/kepuasan-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1>, diakses 14 Februari 2018)
- Indryani, Ety dan Christologus, W.H. Peitus. 2012. *Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwr.V Kota Makassar*. Universitas Negeri Makassar. 2016. Penulisan Skripsi: Makassar
- Ishak, and Tanjung. 2009. *Manfaat Lingkungan Kerja*, (online), (repository.usu.ac.id/bitstream/handle/, diakses 14 Februari 2018)
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia per usahaan*. Alfabeta: Bandung
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Teori-Teori Kepuasan Kerja*, (online), (<http://adaddanuar.blogspot.co.id/2014/11/kepuasan-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1>, diakses 14 Februari 2018)
- Noah, and Steve. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produktivitas Melalui Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (tricopla)*, Jurnal Analisa Manajemen, (online), Vol. 5, No.3, (<https://media.neliti.com/publications>, diakses 14 Februari 2018)
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Kamsisus : Yogyakarta

- Priansa, and Suswanto. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizonship Behavior (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muna, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Haw Oleo Kendari*, (online), ([sitedi.uho.ac.id>uploads.sitede](http://sitedi.uho.ac.id/uploads/sitede), diakses 14 februari 2018)
- Rivai. 2011. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal Fisip, (online) Vol.3 No.2, ([https://media.neliti.com>publications](https://media.neliti.com/publications), diakses 14 februari 2018)
- Rivai, and Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Sinar Grafika Offset : Jakarta
- Robbins, S.P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organsasi*. Jilid I. Edisi 12. Rineka Cipta : Jakarta
- Sedermayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju : Bandung
- Sedermayanti. 2009. *Pengertian LingkunganKerja*, (online), (<http://addddanuarta.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli-html?m=1>, diakses 14 Februari 2018)
- Sedermayanti. 2009. *Indikator-Indikator Lingkunga Kerja*, (online), (<http://addddanuarta.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli-html?m=1>, diakses 14 Februari 2018)
- Sofyandi. 2009. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*, (online), (<http://www.pelajaran.co.id/2017/26/16.pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-terlengkap.html>, diakses 14 februari 2017)
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV : Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group: Jakarta

Taiwo.2010.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produktivitas Melalui Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (tricopla)*, Jurnal Analisa Manajemen, (online), Vol. 5, No.3, ([https://media.neliti.com>publications](https://media.neliti.com/publications), diakses 14 Februari 2018)

Wursanto. 2009. *Pengertian lingkungan Kerja Non Fisik*, (online), ([repository.umy.ac.id>bitstream>handle](https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle), diakses 14 Februari 2018)

L
A
M
P
I
R
A
N

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Umur :Tahun
3. Pendidikan Terakhir : a. SLTA/ SMA
b. Diploma 3 (D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S2)

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar
2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 4 (empat) pilihan jawaban, sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3. Untuk pernyataan beri tanda checklist (√) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

A. Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2	Anda merasa cahaya yang masuk keruangan tidak membuat pekerjaan anda terganggu					
	Suhu Udara					
3	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh anda					
4	Anda merasakan suhu di dalam ruangan membuat anda tenang					
	Suara Bising					
5	Anda merasa suasana yang ada ditempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising					
6	Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan tempat kerja					
	Keamanan Kerja					
7	Adanya jaminan keamanan kerja yang diberikan perusahaan					
8	Peralatan keamanan disekitar tempat kerja anda membuat anda merasa sangat aman sehingga anda dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan anda					

	Hubungan Antar Pegawai					
9	Sering terjadi konflik antar pegawai					
10	Hubungan antar sesama pegawai membantu anda dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan.					

B. Kepuasan Kerja (y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat gaji					
1	Anda menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
2	Gaji yang anda terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan anda					
	Kepemimpinan					
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
4	Pimpinan anda kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawannya					
	Rekan Kerja yang Mendukung					
5	Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu anda apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

6	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
	Kondisi Kerja yang Mendukung					
7	Saya bekerja dalam lingkungan kerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman					
8	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
	Fasilitas Kerja					
9	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan anda dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman					
10	Kondisi fasilitas untuk beribadah ditempat kerja anda kurang memadai					

**Jawaban Responden Variabel X
(Lingkungan Kerja)**

No	Butir Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
7	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
21	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42

45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
51	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
52	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
54	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39

**Jawaban Responden Variabel Y
(Kepuasan Kerja)**

No	Butir Pernyataan										Total
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
15	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
16	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
25	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
26	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46

27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
34	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
37	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
39	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
47	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
48	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
52	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
54	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

Hasil Distribusi Frekuensi

Frequency Table

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	34	61,8	61,8	61,8
	PEREMPUAN	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-26	30	54,5	54,5	54,5
	27-33	13	23,6	23,6	78,2
	34-40	10	18,2	18,2	96,4
	41-47	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	34	61,8	61,8	61,8
	DIPLOMA	3	5,5	5,5	67,3
	S1	14	25,5	25,5	92,7
	S2	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	51	92,7	92,7	92,7
	SS	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	47	85,5	85,5	85,5
	SS	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	48	87,3	87,3	87,3
	SS	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	43	78,2	78,2	81,8
	SS	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	48	87,3	87,3	90,9
	SS	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	51	92,7	92,7	92,7
	SS	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	42	76,4	76,4	78,2
	SS	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	52	94,5	94,5	94,5
	SS	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	44	80,0	80,0	81,8
	SS	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

X.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	44	80,0	80,0	83,6
	SS	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	45	81,8	81,8	83,6
	SS	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	47	85,5	85,5	85,5
	SS	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	48	87,3	87,3	89,1
	SS	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7,3	7,3	7,3
	S	45	81,8	81,8	89,1
	SS	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	49	89,1	89,1	90,9
	SS	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	50	90,9	90,9	92,7
	SS	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	48	87,3	87,3	89,1
	SS	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	45	81,8	81,8	85,5
	SS	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,6	3,6	3,6
	S	47	85,5	85,5	89,1
	SS	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	89,1	89,1	89,1
	SS	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Correlations

		TOTAL_X
X.1	Pearson Correlation	,508**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X.2	Pearson Correlation	,415**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	55
X.3	Pearson Correlation	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X.4	Pearson Correlation	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X.5	Pearson Correlation	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X.6	Pearson Correlation	,343*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	55
X.7	Pearson Correlation	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X.8	Pearson Correlation	,165
	Sig. (2-tailed)	,229
	N	55
X.9	Pearson Correlation	,424**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	55
X.10	Pearson Correlation	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

Correlations

		TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	,361**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	55
Y.2	Pearson Correlation	,377**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	55
Y.3	Pearson Correlation	,412**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	55
Y.4	Pearson Correlation	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y.5	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y.6	Pearson Correlation	,435**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	55
Y.7	Pearson Correlation	,445**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	55
Y.8	Pearson Correlation	,319*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	55
Y.9	Pearson Correlation	,439**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	55
Y.10	Pearson Correlation	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

a. Lingkungan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.728	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x.1.1	4.07	.262	55
x.1.2	4.15	.356	55
x.2.1	4.13	.336	55
x.2.2	4.15	.448	55
x.3.1	4.05	.356	55
x.3.2	4.07	.262	55
x.4.1	4.20	.447	55
x.4.2	4.05	.229	55
x.5.1	4.16	.420	55
x.5.2	4.13	.433	55
x	41.16	1.719	55

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.33	11.817	3.438	11

b. Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.682	.696	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y.1.1	4.15	.405	55
y.1.2	4.15	.356	55
y.2.1	4.09	.348	55
y.2.2	4.04	.429	55
y.3.1	4.07	.325	55
y.3.2	4.05	.299	55
y.4.1	4.09	.348	55
y.4.2	4.11	.416	55
y.5.1	4.07	.378	55
y.5.2	4.11	.315	55
y	40.93	1.597	55

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.85	10.201	3.194	11

Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,405	1,231

a. Predictors: (Constant), TOTAL X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,356	1	57,356	37,831	,000 ^b
	Residual	80,353	53	1,516		
	Total	137,709	54			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,245	4,016		4,045	,000
	X	,600	,097	,645	6,151	,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar” adalah Sahira lahir pada tanggal 20 Agustus 1996 peneliti anak ketiga dari enam bersaudara dari pasangan Ayah Muh. Sirajuddin Pallu dan Ibu Darmawati

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 02 Otting, Lulus pendidikan sekolah dasar pada tahun 2008, lulus sekolah Menengah Pertama SMPN 04 Pitu Riawa pada tahun 2011, dan lulus dari SMKN 1 Sidenreng pada tahun 2014

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil Program Studi Manajemen sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini masih terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi S1 Manajemen.