

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI SARJANA S1

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E)

OLEH:

HALIMAH TUSADIAH

642019012

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2022/2023

Hal: Persetujuan Skripsi

Kepada Yth,

Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Palembang

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

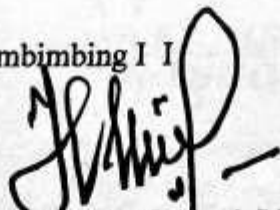
Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN”**. Yang di tulis oleh **HALIMAH TUSADIAH** telah dapat diajukan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikian terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 11 Maret 2023

Pembimbing I I



Dr. Drs Hoirul Amri, M.E.Sy

NMB/NIDN:1098817/0212056605

Pembimbing II



Fikri Junanda S.E., M.Si

NBM/NIDN:1200724/0222068601

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Yang ditulis oleh: Halimah Tusadiah, 642019012
Telah dimunaqasahkan dan Dipertahankan
Didepan panitia Penguji skripsi
Pada tanggal 16 Maret 2023
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat

Memperoleh :

**Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Palembang, 16 Maret 2023
Fakultas Agama Islam**

Universitas Muhammadiyah Palembang

Panitia Penguji

Ketua

Dr. Rulitawati, S.Ag., M.Pd.I
NBM/NIDN: 895938/0206057201



Sekretaris

Helvadi, S.H., M.H
NBM/NIDN: 995861/0218036801

Penguji I

M. Jauhari, S.E., M.Si
NBM/NIDN: 1096413/0231106903

Penguji II

Rina Dwi Wulandari, S.E., M.Si
NBM/NIDN: 1152552/0211048702

**Mengesahkan
Dekan, Fakultas Agama Islam**



Dr. Purmasyah Ariadi, S.Ag., M.Hum.
NMB/NIDN: 731454/0215126904

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Halimah Tusadiah
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 29 September 2001
Nim : 642019012
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN”**. adalah benar karya penulis sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika terbukti tidak benar, maka sepenuhnya bersedia menerima sanksi yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikianlah surat pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya.

Palembang, 16 Maret 2023

Yang membuat pernyataan



HALIMAH TUSADIAH

642019024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

وَسِعَهَا إِلَّا نَفْسًا لَّهِ يُكَلِّفُهَا

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya
(QS Al-Baqarah 286)

Alhamdulillah, Skripsi ini **Ku Persembahkan** untuk:

- ❖ Kedua Orang tua ku yaitu Ayahanda Rusli Sukandar dan Ibunda Sumarni tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung dengan penuh ikhlas untuk keberhasilan anak-anaknya beserta keluarga ku yang selalu memotivasi untuk keberhasilan ku.
- ❖ Serta Kakakku M. Ade Pratama, S.T dan Adikku M. Rafly yang selalu menghibur serta memberikan semangat dalam kondisi apapun.
- ❖ Seluruh Keluarga Besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Allhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, taufik serta Hidayah dan Karunianya skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, Sehingga Penulis dapat Menyelesaikan Skripsi yang Berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam Penyusunan Skripsi ini, penulis Menyadari banyak mendapat bantuan dan Bimbingan dari berbagai pihak, baik dari Fakultas, Keluarga serta Sahabat-sahabat seperjuangan. Oleh karna itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- ❖ Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- ❖ Dr. Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum., Dekan Fakultas Agama Islam.
- ❖ M. Jauhari S.E., M.si Ketua Prodi Ekonomi Syariah.
- ❖ Hendri Nur Alam S.E., M.Si dosen Pembimbing Akademik.

- ❖ Bapak Dr.Drs Hoirul Amri, M.E.Sy.,selakupembimbing I danBapak Fikri Junanda S.E.,M.Si selaku Pembimbing II, yang telah membantu dan Membimbing serta Meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- ❖ Wakil Dekan I, II, III, dan IV serta ketua Prodi, semua Dosen dan Staf Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang tanpa terkecuali yang Namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.
- ❖ Kedua Orang tua ku yaitu ayahandaRusli Sukandar dan Ibunda Sumarni tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung dengan penuh ikhlas untuk keberhasilan anak-anaknya beserta keluarga ku yang selalu memotivasi untuk keberhasilan ku.
- ❖ Serta Kakakku M. Ade Pratama, S.T dan Adikku M. Rafly yang selalu menghibur serta memberikan semangat dalam kondisi apapun.
- ❖ Seluruh Keluarga Besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- ❖ Pimpinan dan seluruh Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.
- ❖ Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah Angkatan 2019 yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam perkuliahan ini.
- ❖ Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang.
- ❖ Tunanganku, Reynaldy Avindo yang telah banyak membantu dan selalu memberi dukungan baik moril maupun materil dalam pembuatan tugas akhir ini.

Dengan iringan Do'a, motivasi serta dukungan semoga semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik isi maupun susunan bahasanya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangunkan semangat penulis agar dapat lebih baik lagi.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi diri pribadi dan pembaca, Aamiin yaa Rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 16 Maret 2023

Penulis

Halimah Tusadiah

NIM 642019012

ABSTRAK

HALIMAH TUSADIAH, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN." Dalam penelitian ini masalah yang diangkat adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas PPP-A. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, sedangkan kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PPP-A. Data yang digunakan penulis adalah data primer yang berupa jawaban responden terhadap kuesioner.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas PP-PASumsel berjumlah 73 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lulus dalam uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan 40,3% untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS	
PENELITIAN, DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	
A. Landasan Teori.....	10
1. Lingkungan Kerja	10
2. Jenis Ligkungan Kerja	10

3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
4. Manfaat Lingkungan Kerja	15
5. Indikator Lingkungan Kerja	16
6. Kepuasan Kerja	16
7. Kategori Kepuasan kerja	17
8. Teori Kepuasan Kerja	19
9. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
10. Pengukuran Kepuasan.....	23
11. Indikator Kepuasan Kerja	24
B. Kerangka Berfikir.....	25
C. Hipotesis Penelitian.....	26
D. Penelitian Yang Relevan	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel.....	31
C. Teknik Pengumpulan Data.....	32
D. Jenis Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Analisis Data	35
F. Hipotesis Statistik.....	38
G. Rencana dan Waktu Penelitian	39
H. Pengembangan Instrumen.....	40

BAB IV DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN, DAN

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	42
1. Sejarah Singkat Instansi Dinas PP-PA.....	42
2. Visi Misi Instansi.....	44
3. Struktur Organisasi Instansi	47
4. Uraian Tugas dan Fungsi Pegawai Dinas PP-PA	48
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	60
1. Deskripsi Profil Responden.....	60
2. Responden Lingkungan Kerja	62
3. Responden Kepuasan Kerja	63
4. Uji Validitas	64
5. Uji Reliabilitas.....	67
6. Uji asumsi Klasik.....	68
7. Analisis Linear Berganda	71
8. Koefisien Determinasi	73
9. Uji Hipotesis Penelitian	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Rencana dan Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Konstruksi Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4 Responden Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4.5 Responden Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas kepuasan kerja	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	72
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.14 Hasil Uji f.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	74

DATA GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PP-PA.....	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPTD P2TP2A.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan suatu instansi. Dalam menghadapi arus globalisasi berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh instansi. Oleh karena itu SDM merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan, sebab mereka adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas pada suatu instansi. Sebuah instansi atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dengan demikian karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari instansi atau organisasi dapat tercapai, untuk memberikan hasil yang maksimal tentunya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan harus diperhatikan, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi,

¹Afifudin.2013 "*Dasar-Dasar Manajemen*", Bandung:Alfabeta. Hlm.43

akhirnya kepuasan kerja pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti Lingkungan kerja bagi karyawan agar menunjang kepuasan pegawai agar produktivitas kerja semakin baik.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin, pada HR. Muslim terdapat hadist yang berbunyi:

وَشِرَارُ أُمَّتِكُمُ الَّذِينَ تُبَغِضُونَهُمْ وَيُبَغِضُونَكُمْ، وَتَلَعُونَهُمْ وَيَلْعَنُونَكُمْ

Artinya : *“Sebaik-baik pejabat negara kalian adalah mereka yang kalian cintai dan mereka pun mencintai kalian. Mereka mendoakan kalian dan kalian pun mendoakan mereka. Seburuk-buruk pejabat negara kalian adalah mereka yang kalian benci dan mereka membenci kalian. Kalian melaknat mereka dan mereka juga melaknat kalian.” (HR Muslim).”²*

Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata bawahan, tetapi sebagai mitra maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan terasa lebih nyaman. Jika seseorang telah nyaman dalam bekerja, maka akan muncul kreativitas lainnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat dari pimpinan yang tidak harmonis, tidak bersahabat dan tidak kebhakaan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi, hanya mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

²Moh. Syamsi Hasan.2015. *“Hadis Populer Shahih dan Muslim”*, Surabaya : Amelia. Hlm

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan. Dinyatakan dalam QS.Ali Imran(159):

رَ فِيمَا هُمْ إِنَّتَ اللَّهُ مِنْ حَمَةٍ حَوْلِكَ مِنْ أَنْفُسُولًا أَلْقِيَا غَلِيظًا فَظًّا كُنْتَ وَ لَوْلَا
شَاوَرُوا لَهُمْ سَتَعَفَّرُوا عَنْهُمْ عَفَا اللَّهُ أَعْلَى كَلِّ فَتَوَّ مَتَّ عَزَّ فَإِذَا مَرُّ لَأَ أ فِي هُمْ وَ
كَلِيْنَ لَمْ تُؤَايِبْ لِلَّهِ إِنَّ.

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”³

Niti Semito dalam Sugiati mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Suatu perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai

³Q.S Ali Imran : 159

sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika dalam bekerja lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman pegawai merasa malas untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayanti 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 :

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

2. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti 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.⁴

⁴Sedarmayanti. Eddy Sanusi. 2009 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*" Bandung: Refika Aditama. Hlm 21

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut.

Robbins dan Judge dalam Kasmir memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kurang ideal dan sebagainya, dalam hal ini kepuasan kerja mengacu kepada promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, kesempatan untuk berkembang secara intelektual dengan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan kerja.⁵

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.

Sutrisno mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang 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

⁵Kasmir. Robbins dan Judge. 2015 "Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan praktik" Jakarta Selatan: Salemba empat, Hlm. 114

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 kerja⁶

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan sebuah instansi yang bergerak dalam bidang kesekretariat, kualitas hidup perempuan dan kualitas keluarga. Sesuai dengan visi misi dari instansi ini yaitu menjadikan kesetaraan Gender, Perlindungan Perempuan dan Anak serta peningkatan kesejahteraan keluarga bagi aparat dan publik. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dibidang Pembangunan Pemberdayaan Perempuan dan Anak serta Kesejahteraan Keluarga (capacity building).

Fenomena yang terjadi pada kondisi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan khususnya kepuasan kerja ternyata belum memenuhi standar ketetapan instansi, ini harus menjadi perhatian khusus. Karena dalam meningkatkan kepuasan kerja faktor pendukung seperti lingkungan kerja, masih kurang memadai dengan kondisi yang kurang nyaman, karena suhu ruangan sering kali panas, pendingin ruangan (AC) mati. Hal ini terjadi karena kurangnya perawatan seperti pencucian yang dilakukan setiap bulan, mengakibatkan ruangan kurang nyaman dan pekerjaan terganggu.

⁶ Sutrisno.2011 "*Manajemen Sumberdaya manusia*" jakarta: Kencana Prenada Media, Hlm .75

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SUMATERA SELATAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di indentifikasikan masalah sebagai berikut: Pentingnya kepuasan kerja pegawai pada dunia kerja, salah satunya lingkungan kerja yang memadai, bukan sekedar berkerja namun juga dijadikan urusan untuk beragama dan bersosial.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, penulis membatasi permasalahan hanya meliputi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi, permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumsel?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahannya, Depatartment Agama RI. Bandung: Dipenogoro,2008.
- Afifudin. 2013 *Dasar-Dasar Manajemen*.Bandung: Alfabeta.
- Anas Sudijono. 2015 *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal. 76.
- Ayu Rolinda. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cv Susan Spa & Resort Bandung Tahun 2017*.
- Colquitt Lepine, Wesson. 2015 *Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan praktik* Jakarta Selatan: Salemba Empat. hal.107
- Gujarati, Damodar N. 2003 *Basic Econometric Forth Edition*. New York: Mc Graw-Hill.
- Hasan, Moh Syamsi. 2015 *Hadis Populer Shahih dan Muslim*, Surabaya: Amelia.
- Himawan Chandra Hardinata. *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik genteng massoka Di Jawa Tengah Tahun 2018*.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2008 *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara hal. 241
- Husein Umar. 2013 *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali. hal.42
- John Stacey Adams. 1963. *Pakar Psikolog Kerja dan Perilaku*
- Kasmir, Robbins dan Judge. 2015 *Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan praktik* . Jakarta Selatan: Salemba Empat. Hal 114
- Maddala, G.S 1992. *Introduction to Econometric, 2nd Edition, Mac-Millan Publishing Company* New York.
- Mc Shane dan Von Glinow. 2015 *Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan praktik* Jakarta Selatan: Salemba Empat. hal.108
- Mulyadi. 2019 *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan Vol.1,No 3*.
- No.1405/MENKES/SK/XI/2002. *Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri Menteri Ketenagakerjaan*, No 5 Tahun 2018.

- P. Stephen, Robbins dan Timothy A. Juge. 2008 *Budaya Organisasi* Penejemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahim, F. R., dan Sari, S. Y. 2019 *Perkembangan Sejarah Fisika*. Purwokerto: CV IRDH. hal. 451.
- Regina Silvina. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja studi persepsional karyawan bank bjb cabang sukajadi Bandung* Tahun 2013.
- Rivai Veithzal, Ella Segala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal.793
- Sedarmayanti, Eddy Sanusi.2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang, P Siagian. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Alfabeta*. Bandung.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2001 *Ekonometrika Pengantar* Yogyakarta:PFE.
- Surajiyo, Nasruddin. 2020 *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For windows* Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sutrisno. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Hal.75
- Wahab, Burhanudin. 2012 *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Wibowo, Colquitt, Lepine, Wesson. 2013 *Manajemen Kinerja* Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.