

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DIVISI KEUANGAN DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN  
RUANG KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1**

**Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh:**

**RIDO APRILYANSAH**

**NIM. 07011282126119**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA TAHUN 2025**

# HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

## “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DIVISI KEUANGAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG”

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Administrasi Publik

Oleh :

RIDO APRILYANSAH

07011282126119

Pembimbing I

1. Drs. MARDIANTO. M.Si

196211251989121001

Tanda Tangan



Tanggal

21 Desember 2024

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

# HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

## “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG ”

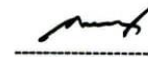
**Skripsi**  
**Oleh :**  
**Rido Aprilyansah**  
**NIM. 07011282126119**

**Telah di Pertahankan di Depan Penguji**  
**Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**  
**Pada tanggal 02 Januari 2025**

Pembimbing :

Drs. Mardianto, M.SI  
NIP. 196211251989121001

Tanda Tangan



Penguji :

1. Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.SI  
NIP. 198701052015041003

2. Riza Adelia Suryani, S.IP., M.SI  
NIP. 198902222023212044

Tanda Tangan



Mengetahui,



Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,  
  
Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

# LEMBAR PERNYATAAN ORSINALITAS

## LEMBAR PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya yang bertantangan di bawah ini

Nama : Rido Aprilyansah

NIM : 07011282126119

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatukan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Palembang, 23 Desember 2024



prilyansah  
NIM.07011282126119

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Semua Impian Kita Bisa Menjadi Kenyataan, Jika Kita Memiliki Keberanian Untuk Mengejarnya”

-Walt Disney

“Sialnya Hidup Harus Tetap Berjalan”

-Bernadya

Dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku  
semangat yang kalian berikan.
2. Dosen Pembimbingku
3. Teman-Teman dan Rekan  
Seperjuangan
4. Instansi Tempat Penelitian
5. Diriku Sendiri

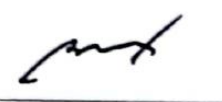
## ABSTRACT

This study examines the influence of work environment and job satisfaction on employee performance in the Finance Division of the Public Works and Spatial Planning Agency of Palembang. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 11 employees. The results show that both the work environment and job satisfaction significantly impact employee performance, individually and simultaneously. A conducive work environment, characterized by proper facilities and minimal distractions, and high job satisfaction, driven by fair compensation and positive interpersonal relationships, are key factors in enhancing performance. The findings underline the importance of creating a supportive work environment and fostering job satisfaction to achieve optimal employee productivity.


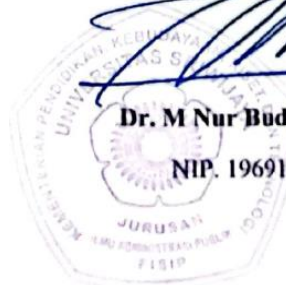
**Keywords** Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance,  
(English): Public Works and Spatial Planning Agency, Quantitative  
Analysis

### Pembimbing

**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP. 196211251989121001



Mengetahui,  
Ketua Jurusan

  
**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001  


## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 11 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan fasilitas yang memadai dan minim gangguan, serta kepuasan kerja yang tinggi, didorong oleh kompensasi yang adil dan hubungan interpersonal yang positif, merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai produktivitas pegawai yang optimal.

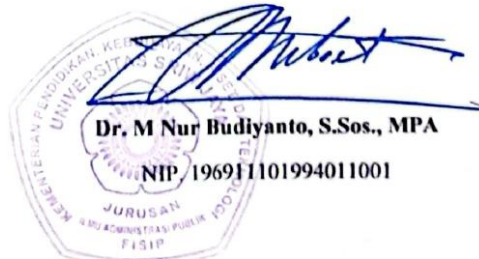
Kata Kunci (Indonesian): Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Analisis Kuantitatif

### Pembimbing

**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP. 196211251989121001



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, dan kemudahan dalam setiap langkah hidup penulis, termasuk dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk penulis selama menempuh studi.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
5. Bapak Januar Eko Aryansyah, S.IP.,S.H.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik.
6. Bapak Drs. MARDIANTO. M.Si, selaku dosen pembimbing utama, yang dengan sabar memberikan bimbingan, kritik, saran, dan arahan sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ir. H. Akhmad Bastari, ST.,MT.,IPM.,ASEAN Eng, yang telah memberikan izin untuk pelaksanaan penelitian.
8. Ibu Uswatun Hasanah, SE., MM yang telah membantu untuk penelitian di divisi keuangan Dinas PUPR Kota Palembang.



9. Seluruh pegawai di Divisi Keuangan Dinas PUPR Kota Palembang, yang telah bersedia memberikan waktu dan partisipasinya dalam penelitian ini sehingga data penelitian dapat diperoleh secara maksimal.
10. Kedua orang tua tercinta, yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dukungan moral, serta motivasi yang tidak pernah putus dalam setiap langkah hidup penulis.
11. Saudari tercinta, yang selalu memberikan dukungan emosional dan motivasi untuk penulis selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Administrasi Publik yang telah menjadi tempat berbagi cerita, motivasi, serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman mayan yang telah menjadi tempat berbagi suka maupun duka dalam menyelesaikan skripsi ini
14. Kepada akira anasera yang telah menemani dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
15. Termikasih kepada perpustakaan daerah yang sudah memberikan tempat yang nyaman untuk saya dalam penyusunan skripsi ini
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Palembang, 21 Desember 2024

Rido Aprilyansah  
NIM. 07011282126119

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORSINALITAS .....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTA LAMPIRAN .....	xvi
DAFTAR SINGKATAN .....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Lingkungan Kerja.....	8
2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	8
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	10
2.2 Kepuasan Kerja .....	11
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	11
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	12

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	13
2.3. Kinerja Pegawai .....	15
2.3.1 Definisi kinerja pegawai .....	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. ....	15
2.3.3 Dampak kinerja pegawai.....	17
2.3.4 Model-model pengukuran kinerja pegawai.....	18
2.3.5 Indikator Kinerja .....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	26
2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III .....	28
METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Definisi Konsep.....	29
3.2.1 Definisi Operasional .....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	31
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.4.3 Tehnik Pengumpulan Data .....	33
3.5 Teknis Analisis Data.....	34
3.5.1 Uji Validitas.....	35
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.5.5 Uji Hipotesis .....	38
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i> .....	41
3.5.7 Jadwal Penelitian.....	41
3.6 Sistematika Penulisan .....	42

BAB IV .....	44
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	44
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
4.1.1 Profil Perusahaan .....	44
4.1.2 Struktur Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang .....	45
4.2 Responden Penelitian .....	45
4.2.1 Struktur Organisasi.....	45
4.2.2 Pengumpulan Data .....	46
4.2.3 Analisis Data .....	47
4.3 Hasil Penelitian .....	59
4.3.1 Uji Validitas.....	59
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	61
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	62
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.5.5 Uji Hipotesis .....	66
4.5.6 Analisis Koefisien Determinasi <i>Rsquare</i> .....	69
4.4 Pembahasan.....	70
4.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	70
4.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	71
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai .....	73
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Implikasi Penelitian.....	77
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	77
5.2.2 Implikasi Praktis .....	77
5.3 Saran.....	77
Daftar Pustaka .....	lxxix

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	30
Tabel 3. 2 Skala Ordinal.....	34
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 4. 1 Informan Penelitian.....	46
Tabel 4. 2 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden.....	47
Tabel 4. 4 Sirkulasi ruang kerja baik.....	48
Tabel 4. 5 Tata letak peralatan kerja tersusun rapi dan tidak mengganggu.....	48
Tabel 4. 6 Dekorasi yang ada tidak mengganggu pekerjaan.....	48
Tabel 4. 7 Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.....	49
Tabel 4. 8 Suara bising karyawan lain tidak terlalu berpengaruh.....	49
Tabel 4. 9 Fasilitas yang ada cukup baik dan sangat.....	50
Tabel 4. 10 Penerangan di tempat kerja cukup baik.....	50
Tabel 4. 11 Pencahayaan ditempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	50
Tabel 4. 12 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja (X1).....	51
Tabel 4. 13 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4. 14 Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.....	52
Tabel 4. 15 Menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab.....	52
Tabel 4. 16 Gaji sesuai dengan latar belakang pendidikan.....	52
Tabel 4. 17 Promosi yang diberikan mengikuti aturan.....	53
Tabel 4. 18 Senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik.....	53
Tabel 4. 19 Rekan kerja saling membantu dan sangat dapat di andalkan.....	54
Tabel 4. 20 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja (X2).....	54
Tabel 4. 21 Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4. 22 Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.....	55
Tabel 4. 23 Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik.....	55
Tabel 4. 24 Pegawai mampu dalam melakukan pekerjaan.....	56
Tabel 4. 25 Pegawai menunjukkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan.....	56
Tabel 4. 26 Pegawai menunjukkan sikap cekatan dalam bekerja.....	56
Tabel 4. 27 Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.....	57
Tabel 4. 28 Pegawai melakukan pekerjaan sesuai jam kerja.....	57
Tabel 4. 29 Pegawai dapat hadir tepat waktu atau lebih cepat.....	57
Tabel 4. 30 Pegawai dapat bekerjasama dengan baik.....	58
Tabel 4. 31 Pegawai dapat bekerjasama dengan baik.....	58
Tabel 4. 32 Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja.....	59

Tabel 4. 33 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	60
Tabel 4. 34 Hasil Validitas Kepuasan Kerja .....	60
Tabel 4. 35 Hasil Validitas Lingkungan Kerja .....	61
Tabel 4. 36 Hasil Uji Realiabilitas Lingkunga Kerja .....	61
Tabel 4. 37 Hasil Uji Realiabilitas Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4. 38 Hasil Uji Realiabilitas Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 4. 39 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4. 40 Hasil Tabel Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4. 41 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	66
Tabel 4. 42 Hasil Uji F .....	68
Tabel 4. 43 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R_(square ).....	69
Tabel 4. 44 Pembahasan Uji t (X1) .....	70
Tabel 4. 45 Pembahasan Uji t (X2) .....	71
Tabel 4. 46 Pembahasan Uji F.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	lxxxiii
Lampiran 2. Surat Keputusan Dosen Pembimbing.....	lxxxvii
Lampiran 3. Kartu Bimbingan Proposal Skripsi .....	lxxxix
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari FISIP Universitas Sriwijaya.....	xc
Lampiran 5. Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi (Sempro).....	xcii
Lampiran 6. Kartu Bimbingan Skripsi .....	xciii
Lampiran 7. Lembar Perbaikan Komprehensif .....	xciv
Lampiran 8. Tabulasi Data Responden Pegawai Divisi Keuangan Dinas PUPR .....	xcv
Lampiran 9. Tabel Nilai r-tabel.....	xcvi
Lampiran 10. Tabel Nilai t-tabel.....	xcvii
Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi Nilai F Untuk Probabilitas = 0,05.....	xcviii
Lampiran 12. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner .....	xcix
Lampiran 13. Bukti Turnitin UNSRI .....	c



## DAFTAR SINGKATAN

ANOVA	: Analysis of Variance
DPA	: Dokumen Pelaksanaan Anggaran
LS-SP2D	: Langsung Surat Perintah Pencairan Dana
NIM	: Nomor Induk Mahasiswa
PUPR	: Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
RAB	: Rencana Anggaran Biaya
SIMDA	: Sistem Informasi Manajemen Daerah
SOP	: Standard Operating Procedure
SP2D	: Surat Perintah Pencairan Dana
SPM	: Surat Permintaan Membayar

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di sektor publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai bukan hanya berdampak pada efisiensi dan efektivitas pelayanan publik tetapi juga pada kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik, seperti ruang kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang harmonis, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, bising, dan minimnya fasilitas, dapat menurunkan motivasi kerja dan berujung pada penurunan kinerja. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk kondisi kerja, komunikasi, beban kerja yang seimbang, upah, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar kolega. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih loyal, dan lebih sedikit mengalami stres kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Sitinjak, 2018, p. 2). Lingkungan kerja menjadi salah satu hal utama yang perlu diperhatikan dalam menjalankan suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup tempat di mana sekelompok yang bekerja bersama serta fasilitas pendukung, yang meliputi aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Arianti et al., 2020; Mangkunegara, 2013). Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dengan keamanan kerja, keselamatan pegawai, apresiasi kinerja, fasilitas yang memotivasi, serta hubungan yang saling menghargai antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Penting juga adanya perhatian terhadap pegawai dan perasaan bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi (Taheri et al., 2020, p. 1). Menyediakan lingkungan kerja yang tepat bagi pegawai adalah keharusan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menjauhkan pegawai dari hambatan-hambatan produktivitas, memungkinkan mereka bekerja secara maksimal, dan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Taheri et al., 2020, p. 1). Saat lingkungan kerja sudah mendukung, pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai (Tamali & Munasip, 2019, p. 57).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang diatur dalam Peraturan Walikota (Perwali) Kota Palembang Nomor 38 Tahun 2022, yang mencakup kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas PUPR. Tugas Dinas PUPR meliputi beberapa bidang, yaitu Bina Marga, Pengairan, Cipta Karya, Perumahan, Tata Ruang, Kebersihan, Pertamanan, dan Pemakaman. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan umum yang dilakukan oleh Dinas PUPR mencakup pembangunan fasilitas umum seperti kantor pemerintah daerah, sekolah, dan rumah

sakit, serta infrastruktur transportasi yang meliputi jalan, rel, jembatan, jalur pipa, terusan, pelabuhan, dan bandara. Selain itu, Dinas PUPR juga bertanggung jawab atas ruang publik, seperti alun-alun, taman, dan pantai, serta layanan umum yang mencakup penyediaan dan pengolahan air, pengolahan limbah, dan sistem kelistrikan.

Dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR), terdapat beberapa divisi, salah satunya adalah Divisi Keuangan yang memiliki fungsi dalam perencanaan anggaran, pengelolaan keuangan, pelaporan keuangan, pengawasan dan evaluasi, serta kepatuhan terhadap regulasi. Divisi Keuangan berperan penting dalam seluruh pekerja di Dinas PUPR Kota Palembang, dan jika kinerja dari divisi ini menurun, hal tersebut akan mempengaruhi banyak aspek lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Divisi Keuangan Dinas PUPR Kota Palembang, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang tersedia masih kurang baik. Banyak ruang kerja yang sempit dan bising akibat banyaknya berkas di dalam ruangan serta kedatangan pekerja pihak ketiga yang memasukkan berkas ke dalam divisi tersebut, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pegawai. Selain itu, kepuasan kerja pegawai di divisi ini juga terbilang rendah, di mana masih terdapat beban kerja yang tidak seimbang dan komunikasi yang kurang dalam bekerja. Misalnya, terdapat beberapa pegawai yang mendapatkan beban kerja berlebih, yang mengharuskan mereka lembur hingga menyebabkan stres. Dalam hal komunikasi, beberapa berkas kerap kali hilang atau sulit ditemukan akibat kesalahan penyimpanan dan kurangnya komunikasi yang efektif di antara pegawai.

Lingkungan kerja yang ideal untuk Divisi Keuangan Dinas PUPR mencakup beberapa aspek penting. Pertama, ruang kerja harus nyaman dan efisien, dengan tata

letak yang mendukung produktivitas, seperti area yang luas, pencahayaan yang baik, dan pengurangan kebisingan dengan memisahkan ruang kerja dari area pengunjung. Sistem digitalisasi berkas perlu diterapkan untuk mengurangi tumpukan dokumen fisik, mempercepat akses informasi, dan mencegah kehilangan data. Kedua, distribusi beban kerja harus seimbang, dengan pembagian tugas yang adil untuk mencegah kelelahan pegawai, serta adanya jadwal yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Ketiga, komunikasi internal perlu ditingkatkan melalui rapat rutin, perangkat lunak manajemen berkas yang terintegrasi, dan pelatihan komunikasi bagi pegawai untuk memastikan koordinasi yang efektif. Selain itu, dukungan terhadap kesejahteraan pegawai, seperti program konseling stres, pelatihan manajemen waktu, dan penghargaan atas kinerja, akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka. Dengan pendekatan ini, Divisi Keuangan dapat berfungsi secara optimal, efisien, dan mendukung keberhasilan operasional Dinas PUPR secara keseluruhan.

Kedua faktor tersebut, yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kepuasan kerja yang rendah, dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Beban kerja berlebih, seperti lembur yang sering dilakukan, dapat menyebabkan stres dan kelelahan, membuat pegawai merasa tertekan serta kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, kurangnya komunikasi yang efektif, seperti berkas yang hilang atau sulit dicari akibat penyimpanan yang tidak jelas, menciptakan kebingungan dan frustrasi. Hal ini menghambat produktivitas dan membuat pegawai merasa tidak dihargai. Secara keseluruhan, kedua masalah tersebut menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga menurunkan kepuasan dan motivasi pegawai.

Dalam konteks Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, keseimbangan antara beban kerja yang tinggi dan sumber daya yang memadai sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal. Ketidakseimbangan antara beban kerja yang berat dan sumber daya yang terbatas dapat menyebabkan stres, burnout, dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, dengan lingkungan kerja yang mendukung, kepuasan kerja yang tinggi, serta tersedianya sumber daya yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat, baik dari segi akademis maupun praktis, sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teori mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terutama di sektor publik.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, baik dalam konteks organisasi pemerintahan maupun organisasi lain.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Divisi Keuangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam upaya

peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja.

Bagi manajemen Dinas PUPR Kota Palembang, penelitian ini dapat membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik.



## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31–48.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumar, T. K. V. (2021). The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study. *International Criminal Justice Review*, 31(1), 59–83. <https://doi.org/10.1177/1057567720944599>.
- Luthans, F. (2013). *Perilaku Organisasi (Edisi Kese)*. ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nachmias, C. F., & Nachmias, D. (1996). *Research Methods in the Social Sciences*. New York: St. Martin's Press.
- Peraturan Walikota (Perwali) Kota Palembang Nomor 38 Tahun 2022.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rafiie, D., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Megister Manajemen*, 2(1), 36–45.

- Ratnasari, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI*. Vol.14 No.2. ISSN (Online):2679- 2704
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). Prentice Hall.
- Sabardini. (2006). Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional. *Telaah Bisnis*, 7(1).
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, N. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Pada Karyawan PT. Mitra Pinhastika Mustika Rent. Universitas Brawijaya, Malang.
- Soetjipto, R. F. (2004). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taheri, R., Miah, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–5. <https://doi.org/10.53909/rms.01.01.064>.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>.

Tesmanto, J., & Rina, N. (2022). The Effect of The Work Environment on Employee Performance at Panca Sakti University Bekasi. *International Journal of Administration, Business and Organization*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.61242/ijabo.22.199>.

Widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.