

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KEPUASAN KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA PALEMBANG.**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RINI OKTA FITRI YANTI

NPM. 1701110144

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

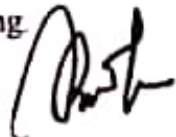
FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rini Okta Fitri Yanti
Nomor Pokok/NPM : 1701110144
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong
PrajaKota Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30 - 11 - 2020 Pembimbing I : 
Noviarni, SE., MS.i
NIDN. 0221116101

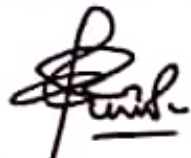
Tanggal 19 - 09 - 2021 Pembimbing II : 
Umi Hasanah, SE., MM
NIDN. 0220016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

02 / PG / DFE / 21

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**"ILMU PENGETAHUAN ITU PAHIT PADA AWALNYA, DAN MANIS PADA
AKHIRNYA. PAHIT KARENA HARUS SUSAH PAYAH
MENDAPATKANNYA, DAN MANIS KETIKA KITA MEMETIK HASILNYA.**

RINI OKTA FITRI YANTI

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK :

- ❖ KEDUA ORANGTUAKU TERCINTA**
- ❖ SAUDARA-SAUDARAKU YANG TERSAYANG
DAN KELUARGA BESARKU**
- ❖ ALMAMETERKU TERCINTA**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rini Okta Fitri Yanti
NIM : 1701110144
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberdayaan
Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Satuan
Polisi Pamong Praja Kota Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang saya buat dengan judul sebagaimana tersebut diatas beserta isinya merupakan hasil penelitian saya sendiri.
2. Skripsi tersebut bukanlah plagiat atau salinan skripsi milik orang lain.
3. Apabila skripsi saya adalah plagiat atau menyalin skripsi milik orang lain, maka saya bersedia dituntut dimuka pengadilan serta dicabut segala kewenangan dan hak saya yang berhubungan dengan ijazah dan gelar Sarjana Ekonomi (SE) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak berkepentingan.

Palembang, April 2021
Yang membuat pernyataan



Rini Okta Fitri Yanti

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, maka skripsi ini dapat terselesaikan pada waktunya. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi dari persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan jenjang Strata 1 (S1) dan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang. Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PALEMBANG.”**

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M,Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua prodi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Noviarni, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sangat baik karena telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk mendampingi saya sampai menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang sangat baik karena telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk mendampingi saya sampai menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada semua Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan/ti satuan polisi pamong praja kota Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Kedua orangtuaku tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat dan perhatian yang tak ternilai kepada saya.
9. Kedua saudaraku tercinta Hendrik, Helmi dan Hetti yang telah memberikan doa dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat-sahabat dan teman-temanku seperjuangan angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menghargai semua saran dan masukan yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Terimakasih

Palembang, April 2021

RINI OKTA FITRI YANTI

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Tanda Persetujuan Skripsi.....	ii
Motto dan Persembahan	iii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Abstrak.....	xii
Riwayat Hidup.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.2.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan kerja	16
2.1.2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja	20

2.1.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3 Pengertian Motivasi	21
2.1.3.1 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi.....	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	26
2.1.3.4 Manfaat Motivasi	28
2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi.....	28
2.1.4 Pengertian Pemberdayaan SDM	29
2.1.4.1 Manfaat Pemberdayan SDM	30
2.1.4.2 Aspek/Komponen Pemberdayaan SDM	30
2.1.4.3 Indikator Pemberdayaan SDM.....	30
2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
2.1.5.1 Indikator Kepuasan Kerja	34
2.2. Pengertian Yang Revelan.....	34
2.3 Kerangka Berpikir.....	35
2.4 Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian	37
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan	37
3.2.1 Sumber Data	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	39
3.3.1 Populasi.....	39

3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	40
3.4.1 Variabel	40
3.4.2 Definisi Operasional.....	41
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.6 Uji Instrumen Penelitian	47
3.7.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas	48
3.6.1.1 Uji Validitas	48
3.6.1.2 Uji Relibilitas	48
3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.3 Uji Hipotesis	50
3.7.3.1 Uji F	50
3.7.3.2 Uji t	51
3.7.4 Koefisien Determinasi(R^2)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	54
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	55
4.1.3 Struktur Organisasi	56
4.1.3.1 Struktur Organisasi Perusahaan	56
4.2 Identitas Responden	57
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3 Uji Instrumen Dan Analisis Data	58

4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	58
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	61
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.4 Uji Hipotesis	64
4.4.1 Uji F	65
4.4.2 Uji t	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan	69
5.2.Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Penelitian.....	37
3.2 Jumlah Populasi	39
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	42
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3 Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja.....	59
4.4 Hasil Uji Validitas variable Motivasi.....	60
4.5 Hasil Uji Validitas variabel Pemberdayaan SDM.....	60
4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja	61
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	62
4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	65
4.10 Hasil Uji F	66
4.11 Hasil uji t.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57

ABSTRAK

RINI OKTA FITRI YANTI,“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PALEMBANG”. Dibawah bimbingan Ibu Noviarni, SE.,M.Si dan Ibu Umi Hasanah,SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : uji F diperoleh F hitung sebesar 112.052 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat bahwa Lingkungan kerja, Motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan atau bersama –sama terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan : a) variabel Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan signifikansi sebesar 0,002. b) variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan signifikansi sebesar 0,004. c) variabel pemberdayaan sumber daya manusia (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

RIWAYAT HIDUP

Rini Okta Fitri Yanti, lahir di AirItam pada tanggal 28 Oktober 1998 dari Bapak Herman dan Ibu Yulimah. Ia anak ke empat dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 151 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 40 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Palembang. Kemudian pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 17 April 2021

Rini Okta Fitri Yanti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu elemen yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang loyal dan berkualitas, keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (output) optimal.

Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaan dalam organisasi, tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dilingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara

orang-orang yang ada dilingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaks serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga meningkat. Lingkungan kerja menjadi fasilitas pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kepuasan yang sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan, sebaiknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut (Sedarmayanti 2017). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh sebab itu, sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Tujuan utama lingkungan kerja yaitu naiknya produktivitas perusahaan sehingga terbentuk kepuasan kerja, oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam berkerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut , maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau berkerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan dan keterampilan karyawan tidak adaartinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau berkerja keras dengan mempergunakan kepuasan kerja yang diinginkan.

Motivasi kerja ini dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi kerja karena percuma. Memotivasi kerja ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu.

Dari uraian diatas nampak jelas sekali pentingnya motivasi dalam diri manusia untuk melakukan aktivitas perusahaan, karena dapat memacu kepuasan kerja karyawan yang baik terutama dengan memperhatikan keinginan,kebutuhan serta tujuan keikutsertaannya sebagai pekerja. Perhatian dimaksud penting guna mengembangkan posisi yang dimiliki pekerja.

Maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja pegawai karena motivasi kerja bagi pegawai

merupakan suatu dorongan atau inspirasi dengan maksud agar pegawai dapat lebih giat dan bersemangat guna mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut

Tercapainya kepuasan kerja yang baik tidak terlepas dari kualitasnya sumber daya yang ditunjang oleh kemampuan organisasi memberdayakan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi tersebut melalui balas jasa berupa kompensasi yang diberikan organisasi tersebut kepada pegawai. Suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreativitas dan mampu mengembangkan inovasi, maka kepuasan kerja akan semakin baik.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan aspek manajemen yang sangat penting, kunci strategis, karena dimana sumber daya manusia harus berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan organisasi. Bila manusia tidak dapat memfungsikan daya untuk kemajuan organisasi, maka dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif dan tidak ekonomis.

Perlunya ada pemberdayaan sumber daya manusia sebagaimana diketahui bahwa sumber dari sumber-sumber (resources) yang ada dalam manajemen, keberadaan SDM dalam manajemen sungguh sangat strategis bahkan merupakan kunci untuk keberhasilan manajemen dalam rangka pelaksanaan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan. Hal ini dapat dimaklumi karena betapapun ketersediaan dan kelengkapan sumber-sumber lainnya hanya dapat

bermanfaat, apabila sumber-sumber tersebut diberdayakan oleh sumber daya manusia yang tepat dan handal. Oleh karena itu tidak mustahil bahwa usaha pencapaian organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena daya dalam sumber daya manusia tidak menunjukkan dan tidak menggambarkan sebagaimana diharapkan. Artinya daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri tidak mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya (Non Human Resources) sehingga tidak memberi manfaat/hasil dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka tujuan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu terwujudnya sumber daya manusia yang mempunyai atau memiliki kemampuan (competency) yang kondusif, adanya wewenang yang jelas dan dipercayai serta adanya tanggung jawab yang akuntabel dalam rangka pelaksanaan misi organisasi. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas tersebut diperlukan upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif salah satunya adalah melalui pemberdayaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:311) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Dengan adanya pemberdayaan, pegawai merasa diperhatikan dengan cara dimanfaatkan potensinya, terutama kepada mereka yang mempunyai kualitas agar tetap terjaga dan kepada mereka yang belum mempunyai keterampilan akan jauh lebih terampil. Pada akhirnya pemberdayaan pegawai diharapkan mampu

meningkat kinerja agar dapat menghasilkan hasil kerja yang baik untuk mendapatkan kepuasan kerja yang di inginkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal.

Menurut Dadang (2013: 15) “kepuasaan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pokok berhasilnya perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahaannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya perusahaan, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Oleh karena itu, manajemen wajib memotivasi para pegawainya dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawainya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja para pegawai itu nampak dalam sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Satuan polisi pamong praja dibentuk untuk menegakkan perda dan perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan

perlindungan masyarakat, tujuan utama dari satuan polisi pamong praja kota Palembang adalah penegakkan peraturan daerah dan peraturan pelaksanaannya dan upaya pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dengan maksud :

- 1) Oleh karna itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 pasal 255 bahwa Terwujudnya penegakkan peraturan
- 2) Meningkatnya ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di kota Palembang
- 3) Meningkatkan perlindungan masyarakat

Satuan polisi pamong praja kota Palembang organisasi yang bergerak diperusahaan pelayanan dasar terkait ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat diwilayah kota Palembang. Namun demikian, dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di satuan polisi pamong praja, dimana masih ada kendala lain diperusahaan antara lain pegawai datang kerja terlambat,istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja,kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kepuasan terhadap bekerja menurun yang disebabkan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai yang direncanakan dan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan serta kurangnya pemberdayaan di perusahaan itu sendiri. Karena setiap pegawai berhak mendapatkan perhatian organisasi terhadap sarana dan prasarana yang semakin baik perlu mendapat perhatian dari atasan sebagai

timbang balik dari jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal, lingkungan kerja, motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar lebih bersemangat dan berprestasi dalam bekerja dan berpikir, kinerja, keamanan dan kualitas hidup yang dialami para pegawai. Lingkungan kerja, motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia akan memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Pendapat itu mencerminkan betapa besar peran lingkungan kerja, motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu instansi/perusahaan.

Pengaruh yang terdapat pada pegawai satuan polisi pamong praja adalah pengaruh organisasi budaya dengan banyaknya pegawai yang berhenti mendadak dengan cara sepihak dan juga tidak kooperatif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Data Pegawai Berhenti Mendadak

Data Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang	
Tahun 2018	75-67 orang
Tahun 2019	67-59 orang
Tahun 2020	59-49 orang

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang.

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat dari lingkungan kerja di kantor satuan polisi pamong praja pada dimensi lingkungan kerja fisik mengenai sirkulasi udara yang hanya bergantung pada pendingin ruangan karena tidak memiliki ventilasi udara membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal, tata

ruang kantor yang berantakan, banyak satu divisi didalam satu ruangan, terlebih pencahayaan yang sering padam dikarenakan terlalu over pemakaian listrik, menimbulkan kurangnya kepuasan kerja. Pengaruh kondisi lingkungan kerja non fisik juga mengalami masalah yang cukup kompleks dikarenakan banyaknya atasan dalam satu divisi. Hal tersebut menimbulkan lamanya proses pengambilan keputusan dalam suatu masalah.

Sedangkan motivasi dan pemberdayaan SDM dikantor satuan polisi pamong praja kurangnya dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu, jadi pada dasarnya apabila instansi/perusahaan ingin meraih kepuasan kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka instansi/perusahaan haruslah memberi motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi dan Pemberdayaan SDM terhadap kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pemberdayaan SDM secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja kota Palembang?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja?
3. Apakah ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi satuan pamong praja kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh pemberdayaan SDM secara parsial terhadap kepuasan kerja satuan polisi pamong praja kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut: Untuk Mengetahui, Menganalisa dan Membuktikan.

- 1) Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pemberdayaan SDM secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja kota Palembang.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja kota Palembang.
- 3) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja kota Palembang.
- 4) Pengaruh pemberdayaan SDM secara parsial terhadap kepuasan kerja satuan polisi pamong praja kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang dimulai dari

pengumpulan data, penelitian ini merupakan penerapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan dipelajari selama mengikuti mata kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan satuan polisi pamong praja kota Palembang untuk meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini merupakan masukan yang berharga untuk menjadikan bahan bacaan bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan topik/organisasi yang sama khususnya dibidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti : Jakarta.
- Afandi, P . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafah Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Suntoyo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dadang, 2013, *E-Business & E-Commerce*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. &, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Novita 2011, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*, Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian produksi UD plastik ada*.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- .