

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Sebagai
salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)*



DICKY PRATAMA

NIM : 2017/17042014

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan
Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Nama : Dicky Pratama

NIM / TM : 17042014/2017

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

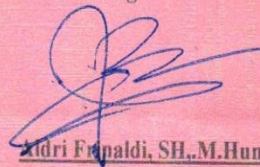
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 27 Juli 2021

Disetujui Oleh,

Pembimbing



Adri Fernaldi, SH., M.Hum., Ph.D
NIP.19700212 199802 1 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

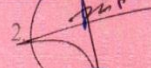
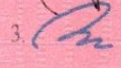
Pada hari Selasa, 27 juli 2021 Pukul 13.00 WIB s/d 14.30 WIB

**Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan**

Nama : Dicky Pratama
TM/NIM : 2017/17042014
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 27 Juli 2021

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Aldri Frinaldi, SH.,M.Hum.,Ph.D	1. 
Anggota	: Dra. Jumiati, M.Si	2. 
Anggota	: Nora Eka Putri, S.IP., M.Si	3. 

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP


Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum
NIP. 19610218 198403 2 001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dicky Pratama
NIM/TM : 17042014/2017
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 27 Juli 2021

Saya yang menyatakan,



Dicky Pratama
17042014/2017

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui, dan mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penentuan Sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus yamane dalam slovin maka diperoleh sampel sebanyak 93 orang pegawai. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil pengolahan analisis data ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Adjusted R Square sebesar 0,155%, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Adjusted R Square sebesar 0,286%. nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,313% nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar (S.1) di Universitas Negeri Padang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tidak lupa penulis ungkapkan terimakasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Rasa Syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan selama penulisan skripsi ini.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, yang senantiasa mengiringi dalam do'a, memberikan dukungan dan dorongan kepada penulis untuk terus meraih cita-cita.
3. Ibuk Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan yang sangat besar serta memotivasi penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Ibuk Dra. Jumiaty, M.Si selaku penguji I dan Ibuk Nora Eka Putri, S.IP., M.Si selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah menunjang pengurusan surat-menyurat dalam penelitian ini.

7. Seluruh Dosen S1 Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah membantu mengisi kuesioner dan memudahkan penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada Sahabat (Teti Fadhila, Fiful Gusneti, Nursavira, Muhammad Najib Varhan, Yola Novita, Aprilia Novita, Silviani Zain, Nur afifah Agusma Y, Muhamad Razif, Nurul Hidayanti, Andre Viktor wahyudi, Rahma Aisyah, Caisar Anshari, Widia Rahma Putri) Terimakasih telah memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ayu Azhuari sebagai kekasih sekaligus teman hidup yang saya cintai, terimakasih telah membantu, berkorban dan memberikan dukungan yang tak henti-hentinya dalam penulisan skripsi ini.
12. Kepada seluruh teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah menjadi support system selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta banyak pihak lainnya yang telah membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu.

Teriring dalam lantunan do'a semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan dan menjadi amal ibadah. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara serta bermanfaat bagi pembaca. Amin ya rabbal'alam.

Padang, 12 April 2021
Penulis

Dicky Pratama
2017/ 17042164

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kajian Teoritis	12
B. Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai	34
C. Penelitian Relevan	35
D. Kerangka Konseptual.....	37
E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Operasional Variabel	42
D. Definisi Operasional	43
E. Populasi dan Sampel Penelitian	45
F. Instrumen Penelitian	47
G. Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data	49
H. Validasi dan Reabilitas	49
I. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Temuan Umum	62
B. Profil Responden.....	68

C.	Temuan Khusus	75
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	100
BAB V PENUTUP		111
A.	Kesimpulan	111
B.	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA.....		115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan Berdasarkan Golongan Pendidikan Terakhir	7
Tabel 2.1 Tabel Mengenai Penelitian Yang Relevan	32
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Data Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan Berdasarkan Golongan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 3.3 Tabel Sampel	43
Tabel 3.4 Tabel Skala Likert	44
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian115
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Kerja120
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja121
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja122
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik123
Lampiran 6	Tingkat Capaian Responden (TCR) Budaya Kerja128
Lampiran 7	Tingkat Capaian Responden (TCR) Lingkungan Kerja129
Lampiran 8	Tingkat Capaian Responden (TCR) Kepuasan Kerja130
Lampiran 9	Rekomendasi Penelitian.....131
Lampiran 10	Lampiran Foto.....132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berfungsi sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam organisasi. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu (Siregar, 2017).

Permasalahan utama dalam organisasi terletak pada manajemen sumber daya manusianya. Kekuatan utama dari sebuah organisasi itu sendiri terletak pada sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai peninggalan dan komponen utama dalam melaksanakan pelayanan dalam organisasi. Oleh sebab itu penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk memperhatikan kepuasan kerja pelayannya,

karena pegawai sebagai penggerak organisasi akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, Jika kepuasan kerja pegawai tidak diperhatikan tentu akan dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara langsung, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syaiin, 2008) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis bestari medan tahun 2007 yang mana hasil penelitian nya berdasarkan hasil Analisa brivat terhadap kepuasan kerja kumulatif menunjukan hubungan yang signifikan dengan Kinerja pegawai klinik bestari medan.

Budaya Kerja merupakan kegiatan yang dilakukan secara berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Firmansyah, 2016)

Salah satu wujud penampilan yang bisa berikan kesan budaya kerja positif dalam suatu organisasi merupakan dengan Menggunakan Seragam yang telah ditetapkan oleh instansi, potongan rambut. Keberadaan seorang dalam sesuatu ruang publik yang menimbulkan kesan kepribadian secara raga, mencerminkan kompetensi penuh, integritas, serta akuntabilitas dalam melakukan pekerjaan sehingga terbangun citra yang positif di mata publik (Aldri. F, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak K Selaku Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan ditemukan permasalahan budaya kerja mengenai penampilan, hasil wawancaranya yaitu:

“...Seperti yang Bapak K jelaskan mengenai penampilan pegawai yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan masih ada

dalam beberapa kesempatan pegawai yang tidak memakai pakaian dinas pada saat bekerja , hal ini tentu melanggar peraturan mengenai pakaian di organisasi tersebut”

Hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa terdapat masalah penampilan dimana masih ada terdapat pegawai yang melanggar peraturan dalam hal berpakaian dalam organisasi, memakai pakaian yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah diterapkan oleh organisasi tersebut.

Selain Budaya Kerja yang mendukung kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kerja pegawai tersebut adalah Lingkungan kerja. Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja juga tidak kalah penting untuk diperhatikan kepuasan kerja akan timbul salah satunya adalah apabila pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang tidak memberikan kenyamanan dan rasa aman terhadap pegawai dapat menimbulkan perasaan depresi terhadap pegawai, pada kenyataan nya dilapangan, kerja yang tidak mendukung anantara satu dengan lainnya, dengan hal demikian tentu dapat memicu konflik diantara para pegawai, ada juga masalah lingkungan kerja yang didalam nya tidak memperhatikan dengan baik kebebasan ruang untuk bergerak, hal ini tentu dapat mengakibatkan pegawai bekerja dengan tidak produktif dan tidak maksimal.

Menurut (Sedermayanti, 2011) seorang pegawai mampu melaksanakan sebuah kegiatannya dengan baik dan merasa senang dengan pekerjaan nya, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai, yang mana lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan nya secara aman dan nyaman.

Perlakuan yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap bawahan nya menjadi suatu patokan bagi karyawan dalam bekerja, selain itu perlakuan yang adil antara sesama pegawai juga mempengaruhi mental pegawai dalam bekerja (Sedermayanti, 2011).

Hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2021 Lingkungan Kerja pada saat ini di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan masih terdapat masalah mengenai Lingkungan Kerja yaitu permasalahan suasana kerja dimana masih adanya hubungan yang kurang baik antar pegawai dimana pegawai merasa diperlakukan Kurang adil oleh pemimpin dalam organisasi, wawancara :

“...Seperti yang ibuk R jelaskan mengenai suasana kerja yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan masih ada Hubungan yang kurang baik diantara beberapa pegawai yang disebabkan oleh rasa kecemburuan terhadap perlakuan yang kurang adil yang diberikan oleh pemimpin terhadap para pegawai”.

Hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa terdapat masalah mengenai suasana kerja yang ada didalam organisasi dimana masih terdapat beberapa ruangan kerja yang tidak memiliki pendingin ruangan dan hanya menggunakan kipas sebagai alat pendingin pengganti sehingga tidak jarang mengakibatkan rasa kurang nyaman terhadap pegawai karena kondisi udara ruangan kerja yang tidak.

Menurut Mangkunegara (2010) seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaan yang dilakukan nya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi dan sebalik nya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka cepat atau lambat pegawai tersebut tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran dan akan berprestasi buruk. Menurut (Fazriyah Nurul Karimah, 2016) kepuasan kerja merupakan

sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaan nya, apakah pegawai merasa senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaan nya .

Kepuasan Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik maupun kekuatan pegawai (meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya) (Sutrisno, 2009).

Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 dijelaskan bahwa bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat penata udara seperti *Air Conditioner* (AC) atau kipas angin. Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius maka perlu menggunakan alat pemanas ruangan, ini semua demi kenyamanan para pegawai dalam bekerja (Sedermayanti, 2011).

Hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2021 Kepuasan Fisik Mengenai kondisi tempat bekerja pada saat ini di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan masih terdapat masalah mengenai Lingkungan Kerja yaitu permasalahan suasana kerja dimana Masih beberapa ruangan kerja di dalam organisasi yang belum dipasang pendingin ruangan dan hanya menggunakan kipas angin sebagai penggantinya, wawancara :

“...Seperti yang ibuk R jelaskan mengenai Kondisi ruangan yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan masih ada beberapa ruangan pegawai yang belum dipasangkan pendingin udara dan ada juga beberapa ruangan lain yang pendingin udara nya dalam

keadaan rusak namun organisasi tidak cepat dalam menanggapi kerusakan tersebut”.

Hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa terdapat masalah mengenai kondisi tempat kerja yang ada didalam organisasi dimana masih terdapat beberapa ruangan kerja yang tidak memiliki pendingin ruangan dan hanya menggunakan kipas sebagai alat pendingin pengganti sehingga tidak jarang mengakibatkan rasa kurang nyaman terhadap pegawai karena kondisi udara ruangan kerja yang tidak.

Kepuasan Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan Pegawai, meliputi ketentraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, agar terpenuhinya kebutuhan psikologik pegawai pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus diberikan sesuai dengan keahlian serta minat dan bakat dari pegawai tersebut (Sutrisno, 2009).

Hasil observasi awal yang saya lakukan pada tanggal 15 Maret 2021, permasalahan Kepuasan Kerja yang terjadi di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan tersebut yaitu Pegawai terdang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh seorang pemimpin hasil wawancara Yaitu :

“...Seperti yang Bapak K jelaskan mengenai permasalahan yang telah dijabarkan diatas yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan masih adanya pekerjaan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada pegawai diluar bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.”.

Hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwasanya terdapat permasalahan dimana seorang pemimpin memberikan suatu pekerjaan di luar minat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga pegawai merasa kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, hal ini tentu menjadi sebuah permasalahan dalam organisasi.

Kepuasan Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan sosial, gaji yang diterima oleh pegawai, meliputi macam macam tujangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya, dalam menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja dan pegawai dapat merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya (Sutrisno, 2009).

Wawancara dengan ibu M Selaku Pegawai Honorer di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan ditemukan juga permasalahan kepuasan kerja mengenai kepuasan finansial, hasil wawancaranya yaitu:

“...Seperti yang ibu M jelaskan mengenai pegawai honorer yang mengutarakan bahwasanya gaji mereka terima tidak cukup untuk kebutuhan sehari hari ini di sebabkan oleh gaji yang terbilang kecil dan terkadang tidak jarang pegawai honorer juga terlambat dalam menerima gaji tersebut, hal ini tentu dapat mengurangi rasa semangat bagi seorang pegawai dalam bekerja, dan tentu akan menjadi masalah di dalam organisasi, melihat di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan 50% pegawainya adalah pegawai honorer.

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwasanya terdapat permasalahan mengenai pegawai yang merasa gaji yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari hari.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
Kabupaten Pesisir Selatan
Berdasarkan Golongan Pendidikan Terakhir

Pangkat/Golongan	Pendidikan Terakhir				Jumlah
	SMA	DIII	S1	S2	
IV/c	-	-	-	1	1
IV/b	-	-	3	8	11
IV/a	-	-	2	7	9
III/d	-	-	9	3	12
III/c	-	-	4	1	5
III/b	4	-	3	-	7
III/a	1	1	1	-	3
II/c	5	1	-	-	6

II/b	1	-	-	-	1
II/a	3	-	1	-	4
Honoror	21	7	30	2	60
Jumlah	35	9	53	22	119

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun

2020

Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 84 orang DIII-S2 dan 35 orang SMA telah menamatkan jenjang pendidikan hingga perguruan tinggi. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi. Namun, seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu memiliki ilmu komunikasi yang baik dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan diwilayahnya yang berlokasi Jl. H. Agus salim, Painan, IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Maka dari itu pegawai sangat berperan penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai topik ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada Latar Belakang diatas dapat disimpulkan identifikasi masalahnya adalah;

1. Kondisi ruangan kantor yang kurang memadai.
2. Kurang profesionalnya pegawai terhadap pekerjaan nya,masih ada dari pegawai yang mengaitkan masalah keluarga dengan pekerjaan kantor.
3. Perlakuan Yang Kurang adil antara sesama pegawai
4. Kedisiplinan pegawai masih kurang, terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja.
5. Kondisi ruangan kantor yang kurang memadai.

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi bahasan penelitian ini bertujuan agar pembahasan dapat dibahas secara jelas dan tepat terhindar dari cakupan pembahasan yang terlalu luas. Atas dasar tersebut maka peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Ruang lingkup penelitian dibatasi hanya membahas mengenai Budaya kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah, maka rumusan masalah dari peneliti ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimamna Pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi, dan pengetahuan dalam khasanah Ilmu Pemerintahan yang sesuai dengan mata kuliah Ilmu Administrasi Negerakhususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis penelitian ini bermanfaat bagi:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan sumber informasi bagi instansi tentang pentingnya kepuasan kerja pegawai.
- c. Selain itu, Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi pihak lain yang tertarik melakukan penelitian mengenai permasalahan yang sama.