

SKRIPSI



**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PENYEDIA JASA
LAINNYA PERORANGAN (PJLP) DI SUKU DINAS
PERTAMANAN DAN HUTAN KOTA KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN**

Disusun Oleh:

Nama : Suhariyanto
NPM : 1933000205
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023



**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PENYEDIA JASA LAINNYA
PERORANGAN (PJLP) DI SUKU DINAS PERTAMANAN DAN
HUTAN KOTA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

Nama : SUHARIYANTO
NPM : 1933000205
Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK
Program Studi : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

2023

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : SUHARIYANTO
NPM : 1933000205
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA
JUDUL : PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PENYEDIA
JASA LAINNYA (PJLP) DI SUKU DINAS
PERTAMANAN DAN HUTAN KOTA KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan pada Mei 2023

Pembimbing,


(.....)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan Disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta Pada *26 Mei* 2023

Ketua Merangkap Anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

Sekretaris Merangkap Anggota

(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.)

Anggota

(Dr. Hamka, MA)

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH
(PAKTA INTEGRITAS)**

Yang bertanda dibawah ini :

Nama : Suhariyanto
NPM : 1933000205
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan”** merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulis Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksa.

Jakarta, 26 Mei 2023

Penulis,



Suhariyanto

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji hanya milik Allah SubhanahuWa Ta'ala yang telah memberikan nikmat dan rahmat-Nya sehingga peserta dapat menyelesaikan Tugas Akhir skripsi. Tugas Akhir skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan Diploma Empat Politeknik STIA LAN Jakarta . Tugas Akhir skripsi ini dapat diselesaikan dengan Judul : **“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Di Suku Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan banyak bimbingan dan bantuan dari banyak pihak, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak dan Ibu Wakil Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Budi Fernando T, SS., MBA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
5. Ibu Dr. Hamka, MA, selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis belajar di Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta.
7. Staf dan karyawan Jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.

8. Orangtua tercinta yang telah mendoakan, memberikan dukungan secara moril maupun materil kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Kepala Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan Ir. Elly Sugestianingsih, dan Kepala Subbagian Tata Usaha Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan, Ibu Aris Setiani, SP., selaku atasan langsung penulis. Terima kasih telah memberikan kesempatan, waktu, dan ide-ide terbaiknya dalam proses penulisan skripsi ini.
10. Seluruh PJLP Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner guna kelengkapan dalam penulisan skripsi ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa apa yang masih penulis peroleh ini masih banyak kekurangan, tidak lain karena kemampuan penulis yang sangat terbatas. Namun demikian, harapan penulis skripsi ini memberi manfaat bukan hanya kepada diri penulis tetapi juga kepada masyarakat, khususnya masyarakat di lingkungan pendidikan Jurusan Administrasi Publik. Kiranya Tuhan Yang Maha Esa selalu membimbing kita ke arah kesempurnaan yang lebih baik.

Jakarta, Mei 2023

Mahasiswa,



Suharyanto

NPM. 1933000205

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu menguji Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PJLP dengan teknik pengambilan sampel sensus sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi berganda. Hasil Uji T (Gaji) diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,001 > 2,00172$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Untuk koefisien korelasi Pengaruh gaji terhadap kepuasan sebesar 0,987 artinya gaya kepemimpinan mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan, sedangkan koefisien determinasi parsial besarnya Pengaruh gaji terhadap kepuasan sebesar 97,3% sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain.

Hasil Uji T (Lingkungan kerja) diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,196 > 2,00172$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Untuk koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,876 artinya lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan, sedangkan koefisien determinasi parsial besarnya lingkungan kerja pada kepuasan sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1136,816 > 4,01$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dari hasil korelasi secara simultan dapat diperoleh korelasi sebesar 0,988 yang berarti variabel independent terdiri dari pengaruh gaji dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan. Sedangkan koefisien determinasi simultan Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dapat dilihat dari R Square sebesar 0,973. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja 97,3% sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya.

Kata kunci : Gaji; Lingkungan kerja; Kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of salary and work environment together on job satisfaction of individual service provider (PJLP) employees at the South Jakarta City Parks and Forest Administration Sub-Department. The method used in this research is survey method with descriptive quantitative research type, the population in this study is PJLP employees with census sampling technique so that a sample of 60 respondents is obtained. The data analysis technique used in this study is multiple regression. The results of the T test (salary) show that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($21.001 > 2.00172$) then H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be concluded that the variable influence of salary has a positive and significant effect on satisfaction. For the correlation coefficient, the effect of salary on satisfaction is 0.987, meaning that the leadership style has a very strong and positive relationship with satisfaction, while the partial determination coefficient of the effect of salary on satisfaction. by 97.3% while the remaining 2.7% is influenced by other variables.

The results of the T test (work environment) show that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.196 > 2.00172$) then H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be concluded that the work environment variable has a positive and significant effect on satisfaction. For the correlation coefficient of the work environment on satisfaction of 0.876, it means that the work environment has a very strong and positive relationship with satisfaction, while the partial determination coefficient of the work environment on satisfaction is 78.6% while the remaining 21.4% is influenced by other variables. The results showed that the results of the F test showed that $F_{count} > F_{table}$ ($1136.816 > 4.01$) then H_0 was rejected and H_a was accepted, so it can be concluded that the variables of salary and work environment together have a positive and significant effect on satisfaction. From the results of the simultaneous correlation, a correlation of 0.988 can be obtained, which means that the independent variables consisting of the effect of salary and work environment have a very strong and positive relationship to satisfaction. Meanwhile, the simultaneous coefficient of determination of the effect of salary and work environment on satisfaction can be seen from R Square of 0.973. This shows that the amount of salary and work environment together on performance is 97.3% while the remaining 2.7% is influenced by other variables.

Keywords: *Salary, work environment, performance*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xii`
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teori	10
1. Kepuasan Kerja	10
2. Gaji	15
3. Lingkungan Kerja	22
B. Definisi, Operasional Variabel dan Indikator	29
C. Kerangka Berfikir	34
1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja	34
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	35
3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	35
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Tempat dan Waktu Penelitian	38
B. Desain Penelitian	38
1. Variabel Penelitian	38
2. Jenis dan Sumber Data	38

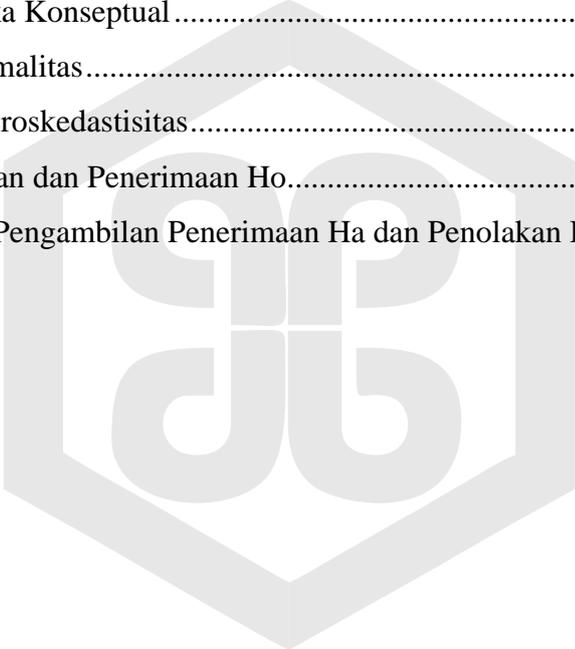
3. Teknik Pengumpulan Data	39
4. Teknik Pengambilan Sampel	39
C. Pengolahan dan Analisis Data	39
1. Teknik Pengolahan Data	39
2. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	47
A. Penyajian Data	47
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
2. Responden Berdasarkan Usia	48
3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4. Penilaian Responden Terhadap Gaji	49
5. Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja	54
6. Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja	59
B. Analisis Data dan Pembahasan	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	65
3. Uji Asumsi Klasik	65
4. Uji Regresi Linear Berganda	68
5. Uji Hipotesis	68
6. Uji Koefisien Korelasi	71
7. Uji Koefisien Determinasi	72
8. Uji Koefisien Determinasi Parsial	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.3.1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan	74
4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	75
4.3.3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	76
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar PJLP Sudin Pertamanan dan Hutan Kota 2023	4
Tabel 2 Definisi, Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	32
Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 6 Hasil Responden Terhadap Gaji	49
Tabel 7 Penilaian Responden Indikator Gaji	52
Tabel 8 Hasil Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 9 Penilaian Responden Indikator Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 10 Hasil Responden Terhadap Kepuasan	59
Tabel 11 Penilaian Hasil Responden Indikator Kepuasan.....	62
Tabel 12 Uji Validitas dan Reliabilitas	64
Tabel 13 Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 14 Uji Autokorelasi.....	67
Tabel 15 Uji Persamaan Regresi Berganda	68
Tabel 16 Uji T.....	69
Tabel 17 Uji F.....	70
Tabel 18 Uji Koefisien Korelasi Simultan.....	71
Tabel 19 Uji Koefisien Korelasi Parsial	72
Tabel 20 Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	73
Tabel 21 Uji Koefisien Determinasi Gaji Terhadap Kepuasan.....	73
Tabel 22 Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 2 Uji Normalitas.....	66
Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
Gambar 4 Penolakan dan Penerimaan H_0	70
Gambar 5 Daerah Pengambilan Penerimaan H_a dan Penolakan H_0	71



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

BAB I

PENDAHULIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kemajuan organisasi dan industri yang sangat pesat sekarang tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kesuksesan perusahaan karena rata-rata seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang ahli dan terampil dalam bidangnya. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik akan memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil maksimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya, sehingga sumber daya manusia merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sutrisno (2014:3) “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan manusiawi yang termasuk didalamnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja ialah tingkat perasaan senang yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaan yang diberikan di dalam organisasi. Dalam upaya dapat menunjang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi atau perusahaan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya perasaan senang bekerja dalam suatu organisasi. Tingkatan rasa puas yang dimiliki seseorang dalam bekerja salah satunya dapat diukur dengan gaji atau upah dan situasi dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Pegawai harus menerima hak-haknya sebagai seorang pegawai yaitu gaji atau kompensasi setelah apa yang mereka lakukan untuk menjalankan kewajibannya. Menurut Tofik (2010:2) mengemukakan bahwa : Gaji adalah seluruh gaji yang dibayarkan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan juga pegawai penjualan, biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji umumnya dinyatakan dalam gaji bulanan. Gaji dalam pengertian umum yaitu suatu bentuk balas jasa atau dalam bentuk penghargaan secara teratur yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil yang telah dikerjakannya. Gaji merupakan suatu hal yang penting ketika seorang sumber daya manusia telah melakukan aktivitas kerja yang maksimal dan perusahaan harus memberikan hak para sumber daya manusia tersebut, banyaknya perawat yang ada serta sistem manajemen, pembagian gaji yang masih belum maksimal menyebabkan sering terjadinya permasalahan pada saat pemberian gaji perawat. Pemberian gaji yang layak dapat menyebabkan kepuasan kerja. Adapun permasalahan yang terjadi PJLP terkait gaji adalah gaji yang diberikan terlambat, hal ini dikeluhkan oleh PJLP.

Selain gaji, ada juga yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan sekitar yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab di samping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang. Badeni (2013). Maka dari itu perusahaan atau instansi harus menyediakan lingkungan kerja memadai yang harus dikelola dengan baik.

Kepuasan kerja sendiri pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan orang terhadap

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, dia akan melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga Pegawai tersebut bekerja dengan keadaan terpaksa. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaan. Ini dampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Lingkungan kerja akan meningkatkan dan mendukung aktifitas pegawai dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaan merasa nyaman yang nantinya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Liliweri: 2017) Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menjadi penyebab utama adanya ketidakpuasan kerja, langkah yang ditempuh untuk mengatasi gejala tersebut dengan mengadakan pembicaraan permasalahan secara terbuka, sehingga diharapkan terjadi komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sehingga diperlukan pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas instansi di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan terdapat beberapa pegawai PJLP yang merasa bahwa kurangnya pengawasan dan bimbingan ketika pegawai mengalami permasalahan yang ditemui saat bekerja, fasilitas yang dirasa kurang memadai seperti, tempat istirahat yang menyebabkan pegawai tidak merasa nyaman dan tidak betah dilingkungan kerjanya. Sehingga banyak para pegawai tidak berada dilokasi kerja, adanya beberapa tingkah laku pegawai yang tidak bisa bekerja sama

antar satu dengan yang lain karena mereka merasa adanya rekan kerja yang kurang menyenangkan.

Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan sebuah instansi yang telah ditetapkan sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pertamanan dan pelayanan Pertamanan dan Pemakaman, Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 157 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertamanan dan Hutan Kota, Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai suatu unit kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta saat ini memiliki pegawai sebanyak 1758 orang yang terdiri dari 58 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1700 orang berstatus PJLP, dengan sebanyak 324 Bidang Taman, 20 Lokasi TPU yang terbagi di 10 Kecamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Tabel 1 Daftar PJLP Sudin Pertamanan dan Hutan Kota 2023

Sudin Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Selatan Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan
1	Seksi Jalur	812	Lapangan
2	Seksi Taman	713	Lapangan
3	Sub TU	175	Lapangan
Total		1700	

Dalam penelitian ini, Pegawai PJLP sebagai objek penelitian. Dan alasan PJLP sebagai objek penelitian, karena tingkat kompensasi antara pegawai PNS dengan pegawai PJLP sangat berbeda sehingga akan sulit mengukur tingkat kepuasan kerja pegawainya. PJLP merupakan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan yang selanjutnya disebut Penyedia Jasa Lainnya adalah orang perseorangan yang diperoleh melalui proses pemilihan pengadaan penyedia jasa dan mengikatkan diri melalui perikatan untuk

jangka waktu tertentu, yaitu dengan masa perjanjian paling lama 1 (satu) tahun anggaran berjalan guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi SKPD/UKPD.

Pengadaan PJLP ini mengacu pada Perpres Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa pemerintah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015 yang berbunyi, *bahwa dalam rangka percepatan pelaksanaan belanja negara guna percepatan pelaksanaan pembangunan, perlu inovasi terhadap pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah yang dilakukan dengan pemanfaatan teknologi informasi dan berdasarkan pertimbangan sebagaimana di maksud pada huruf a dan huruf b.* Pergub Nomor 212 tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP) yang berbunyi *bahwa dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pelayanan public kepada masyarakat diperlukan SDM yang memadai dan memenuhi kriteria sesuai kebutuhan SKPD/UKPD.* Ruang lingkup Penyedia Jasa Lainnya meliputi: Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU), Pekerja harian lepas, Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu; dan Pekerja sejenis yang terikat kontrak kecuali guru (tenaga pendidik), pegawai BLUD Dinas Kesehatan dan Tenaga Medis dan /atau paramedic, Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan yang diatur dalam Pergub tersendiri.

Kelangsungan Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai Pelayanan di masa mendatang akan bergantung pada kemajuannya untuk memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Peningkatan kualitas pelayanan yang dibuat di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan sangat penting diperhatikan, yaitu dengan membuat pegawai merasa nyaman dan penuh tanggung jawab untuk bekerja di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan kenyamanan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dimana mereka berhubungan langsung dengan aset yang dikelola maupun para

konsumen atau pengunjung yang berkunjung ke seluruh taman yang berada di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan. Sebagai salah satu fasilitas atau sarana di Pusat Kota, Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan yang memiliki fungsi utama sebagai Ruang Terbuka Hijau Jakarta yang Nyaman, Maju, Lestari dan Terjangkau bagi warga. Pilar utama terkait persoalan peningkatan pelayanan tidak lepas dari peran dan tanggung jawab seorang pegawai. Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagai Fokus dari penelitian ini, memiliki visi sebagai berikut:

Ruang Terbuka Hijau adalah area memanjang/jalur dan atau mengelompok, yang penggunaannya lebih bersifat terbuka, tempat tumbuh tanaman, baik tanaman yang tumbuh secara alamiah maupun yang sengaja ditanam (Permen PU No.5/PRT/M/2008) Ruang Terbuka Hijau yang Nyaman bagi warga kota adalah suatu kondisi yang menimbulkan rasa segar, sejuk dan enak Ruang Terbuka Hijau yang Maju bagi warga kota adalah memiliki arti menjadi lebih baik atau berkembang. Hal ini menunjukkan adanya progres untuk mencapai tingkat yang lebih baik dari sebelumnya, terutama dicirikan oleh semakin meningkatnya kualitas pelayanan publik dan meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat.

Ruang Terbuka Hijau yang Lestari bagi warga kota adalah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata lestari dapat diartikan sebagai tetap seperti keadaan semula, tidak berubah, bertahan dan kekal. Para ahli ekologi telah menganjurkan pergeseran dari pembangunan yang ramah lingkungan (dampak negatif sekecil mungkin atau nol), menjadi memulihkan lingkungan, sebab bukan hanya mengurangi kerusakan yang merupakan dampak dari pembangunan, tetapi juga perlunya memperbaiki lingkungan untuk mencapai kembali keadaan kapasitasnya seperti semula

Ruang Terbuka Hijau yang Terjangkau bagi warga kota adalah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata terjangkau dapat diartikan sebagai tercapai, sehingga diharapkan RTH di Jakarta adalah RTH yang terhubung dan dekat dengan tempat tinggal dan pusat-pusat aktivitas sehingga

mudah dicapai oleh seluruh warga kota serta memudahkan keterlibatan dan peran serta masyarakat terhadap pengembangan Ruang Terbuka tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Home Industri Cotton Buds* Turiyo Desa Megulung Kidul oleh Unggul Wahyu Ginanjar (2016) Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian lainnya yang dengan penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang oleh Yoky Suryo Prayogo (2015) Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja, Gaji dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

Penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru oleh Oldemar (2015) Berdasarkan Hasil Penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Kupang oleh Adveni Aoliso dan Hans Lao (2018) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan

(PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan ?
3. Berapa besar pengaruh gaji, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan.
3. Untuk menguji Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk Masyarakat

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Untuk Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan.

3. Untuk Peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam Pengaruh Gaji dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) di Suku Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Kota Administrasi Jakarta Selatan.