

**ANALISIS DETERMINAN KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Ice Kamela¹, Hadi Rahmanda², Mery Trianita³, Zeshasina Rosha⁴, Jhon Veri⁵

^{1,2,3,4}*Universitas Bung Hatta, Sumatera Barat*

⁵*Universitas Putra Indonesia YTPK Padang, Sumatera Barat*

¹*E-mail: icekamela@gmail.com*

Received: 18 November 2022; Accepted: 23 Desember 2022; Published: 01 April 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Sampel yang digunakan sebanyak 61 responden. Teknik pengambilan sampel ini adalah sensus sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis Measurement Model Assessment, dilanjutkan dengan Analisis Deskriptif, R square dan Structural Model Assessment. Data diolah menggunakan Smart Pls 3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu instansi pemerintah, unsur manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan instansi pemerintah akan tergantung pada bagaimana manusia sebagai pegawai dapat mengembangkan kemampuannya. Manusia adalah sumber daya yang dinamis, memiliki pikiran dan perasaan, memiliki sikap, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda yang membedakannya dengan faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, instansi pemerintah harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bagi suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang berasal dari evaluasi atributnya. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki

perasaan positif tentang pekerjaannya, dan orang yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negative (Robbins & Timothy, 2017). Dari definisi tersebut tergambar adanya keyakinan yang tercipta bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Pegawai yang merasa puas dengan apa yang didapat dari instansi pemerintah akan memberikan lebih dari yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan dan membosankan, sehingga mereka bekerja secara paksa dan ceroboh.

Kepuasan kerja ingin dicapai oleh setiap pegawai di seluruh instansi pemerintah, termasuk Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Dinas ini merupakan instansi yang mempunyai tugas pokok penyelenggara

urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang energi dan sumber daya mineral. Namun dalam upaya menciptakan kepuasan kerja, nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat yaitu masalah absensi, dimana banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja.

Ditemukan pegawai sering mengalami keterlambatan masuk kerja, yang merupakan perilaku absen yang diberikan pada suatu situasi. yang timbul jika seseorang tidak masuk kerja sesuai jadwal pada saat dia dijadwalkan untuk bekerja. Karyawan berkurang (Robbins & Timothy, 2017), cara melakukan waiver menyatakan bahwa salah satu karyawan menyatakan ketidakpastiannya dengan mengabaikan secara pasif, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan kronis, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan hasil penelitian itu dapat digunakan untuk kegiatan manajerial sebagai masukan kepada kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kajian Teori.

Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya atau dengan kondisinya (Mangkunegara & Prabu, 2017). Pada hakekatnya kepuasan kerja adalah perasaan senang atau senang bagi Karyawan dalam memandang dan melaksanakan pekerjaannya (Bahri & Nisa, 2017). Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang itu puas dengan

pekerjaannya (Sutrisno & Edy, 2017). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang (Hasibuan & P, 2020). Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasi. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luarpekerjaan, dan di dalam dan di luar pekerjaan (Judge et al., 2012). Pandangan Serupa diungkapkan (Wibowo, 2017) yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Simanjuntak et al., 2017).

Motivasi Kerja.

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi segala tujuan yang diinginkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Masitoh et al., 2020). Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja karyawan tersebut (Farhah et al., 2020). Dikatakan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara & Prabu, 2017). Motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berdasarkan (Rivai et al., 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu (Prabowo, 2020). Sikap z dan nilai x merupakan z yang tidak terlihat yang memberikan x kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai x tujuan. Impuls terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (bekerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Dikatakan motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan kegigihan seseorang dalam usaha mencapai tujuan (Robbins & Timothy, 2017).

Lingkungan Kerja.

Dikatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan seperti, kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto & D, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Fachreza et al., 2018).

Lingkungan fisik, dalam arti semua kondisi di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Adha et al., 2019). Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem, jalan dan lain-lain). lainnya (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna dan lain-lain (Herlina, 2020).

2. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sunyoto & D, 2013). Populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat sebanyak 67 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, maupun populasi yang sangat besar. Oleh karena itu sampel yang diambil harus benar-benar representatif (Sunyoto & D, 2013).

Jenis dan Sumber Data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Berdasarkan (Sunyoto & D, 2013) data primer adalah data yang dicari, diolah oleh peneliti sendiri dan belum pernah diolah atau dipublikasikan oleh individu atau instansi lain. Dalam penelitian ini bentuk data primer yang digunakan adalah proses penyebaran kuesioner atau angket. Proses pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dimana untuk memperoleh hasil estimasi data yang akurat, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena populasinya kecil (Sunyoto & D, 2013).

Data dan informasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari penyebaran kuisisioner yang penulis bagikan kepada 67 pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mengumpulkan data, dengan mengambil data secara langsung menggunakan metode lapangan (field research), yaitu berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat.

Measurement Model Assessment (MMA) atau penilaian model pengukuran sering juga disebut outer model. MMA digunakan untuk menguji validitas konstruk dan item pernyataan (Ghozali. I & Lathan, 2015). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen

penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat dikatakan bahwa MMA mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali.I & Lathan, 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan model SEM PLS dilakukan pada model penilaian struktural menggunakan software Smart-PLS dengan metode bootstrap, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Suatu hipotesis (hipotesis alternatif) dapat diterima jika memiliki nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P lebih kecil dari 0,05(Ghozali.I & Lathan, 2015).

Tabel.3.1 Pengujian Hipotesis

PENYATAAN	Sampel Asli (O)	T Statistik	Nilai P	Hipotesa
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (M)	0,529	4,092	0,000	H1 Accept
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,432	2,458	0,014	H2 Accept
Motivasi Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,343	2,523	0,012	H3 Accept
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,182	2,092	0,037	H4 Accept

Berdasarkan tabel.3.1 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis pertama untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai original sample sebesar 0,529, T statistic sebesar 4,092 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga hipotesis pertama (H1) diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai original sample sebesar 0,432, T statistic 2,458 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05) sehingga kedua hipotesis (H2) diterima

yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis ketiga untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai original sample sebesar 0,343, T statistic sebesar 2,523 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05) sehingga ketiga hipotesis (H3) diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis keempat adalah untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi nilai original sample sebesar 0,182, T statistic sebesar 2,092 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P sebesar 0,037 (lebih kecil dari 0,05) sehingga hipotesis keempat (H4) diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Artinya motivasi kerja mampu memediasi secara positif pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan.

H₁ : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Lukita & Sudarmo, 2018) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal yang sama juga ditemukan (Purnama et al., 2020) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Juga (Edalmen & Isabella, 2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H₂ : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Pribadi, 2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan (Lukita & Sudarmo, 2018) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Juga (Astutik, 2017) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Juga (Edalmen & Isabella, 2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃ : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Pribadi, 2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan (Lukita & Sudarmo, 2018) yang berpendapat bahwa motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Juga (Astutik, 2017) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan (Edalmen & Isabella, 2020) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₄: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor abadi berupa kondisi lingkungan kerja (Sutrisno & Edy, 2017). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja, maka akan berpengaruh terhadap semangat atau semangat kerja karyawan (Sugiyono, 2013). Lingkungan kerja yang baik dan bersih dengan penerangan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas

akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun Lingkungan Kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menyebabkan kelelahan dan mengurangi kreativitas (Sunyoto & D, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Lukita & Sudarmo, 2018) temuan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal yang sama juga ditemukan (Edalmen & Isabella, 2020) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yang meliputi: Lingkungan yang baik, bersih, penerangan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan.
2. Motivasi Kerja juga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan yang meliputi: motivasi internal dan motivasi eksternal
3. Motivasi Kerja juga dapat memediasi secara full mediation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5. REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*,

- 1(2), 87–95.
<https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Edalmen, & Isabella, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 11(9), 450–460.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*.
<https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Ghozali, I., & Lathan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, & P, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*.
<https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). *Job satisfaction and job affect*.
- Lukita, H. S., & Sudarmo, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Hexindo Adiperkasa Tbk. *Balikipapan*. 07(02), 1263–1275.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*.
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Pribadi, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 7(1), 28–37.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Rivai, Veithzal, Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Timothy, A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, & D. (2013). *Teori, Kuesioner & Analisis Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, & Edy. (2017). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Kencana.

Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.

