

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA PADANG

Nadya Wulandari, Surya Dharma, Reni Yuliviona

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email: [nadyawulan908@gmail.com](mailto:nadyawulan908@gmail.com) [Sdharma3005@gmail.com](mailto:Sdharma3005@gmail.com) [Yuliviona@gmail.com](mailto:Yuliviona@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Setiap orang yang berpartisipasi dalam suatu organisasi bersedia menyumbangkan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk bekerja bagi organisasi tersebut. Karyawan yang berpartisipasi dalam suatu organisasi termotivasi untuk mencapai kedua tujuan substantif seperti kompensasi moneter yang sesuai dan tujuan tidak berwujud seperti kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan organisasi, dan ketika semua karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh sangat positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. (Firman, 2011).

Kepuasan kerja adalah perasaan bahwa karyawan dapat mendukung atau tidak mendukung pekerjaan dan kondisi mereka (Mangkunegara, 2013:117). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang harus mereka kelola di lingkungan kerjanya. Personil atau manajemen harus terus memantau kepuasan kerja karena mempengaruhi ketidakhadiran, pergantian, moral, ketidakpuasan, dan masalah personel penting lainnya.

Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di tempat kerja dengan mendapatkan pujian atas pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa meskipun balas jasa itu penting. Sutrisno (2013:75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan kenikmatan dan kenikmatan kerja ketika melihat atau menjalankan pekerjaannya. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

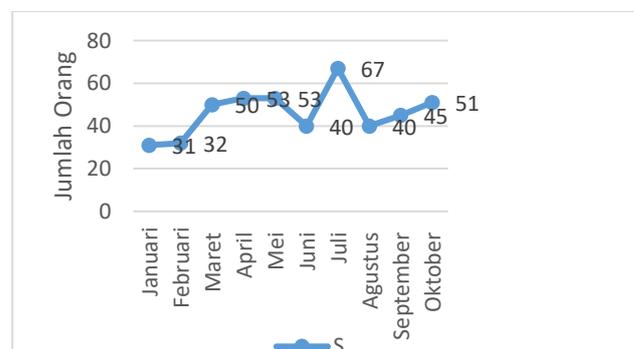
Kedudukan Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang yang selanjutnya disingkat BKPSDM

Kota Padang adalah unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pembinaan kepegawaian dan sumber daya manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Padang melalui Sekda Kota Padang.

Kondisi yang belum ideal masih ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang yaitu permasalahan absensi dimana karyawan banyak yang datang kerja terlambat. Selain itu, hasil dari soal absensi lengkap ditunjukkan pada gambar 1.1 di bawah ini.

Gambar 1.1

Jumlah Keterlambatan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Periode Januari – Oktober 2019



Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dari rekapitulasi kehadiran pegawai instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota padang ditemukan bahwasanya pegawai sering mengalami keterlambatan untuk hadir dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai menurun. Robbins dan Judge (2017:52) menyatakan salah satu cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya adalah dengan cara melakukan pengabaian adalah secara pasif, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan

kronis, pengurangan tenaga kerja, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut Herzberg dalam Ardana et al (2009:23) ada lima aspek faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kompensasi, promosi (promosi), lingkungan fisik (ventilasi, warna, pencahayaan, suara dan lain-lain), lingkungan nonfisik (pekerjaan). hubungan dengan atasan, bawahan, atau rekan kerja, peluang dalam pengambilan keputusan dan karakteristik pekerjaan (variasi pekerjaan, prospek pekerjaan).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan. Menurut Simamora (2020:129) model fitur kerja merupakan pendekatan untuk memperkaya karya. Program Pengayaan Pekerjaan bertujuan untuk merancang tempat kerja dengan cara yang membantu pemilik pekerjaan memenuhi kebutuhan pertumbuhan, kesadaran, dan tanggung jawab mereka. Pengayaan pekerjaan menambah sumber kepuasan kerja. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kontrol.

Selain karakteristik pekerjaan, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Robbins dan Judge (2017:127) mengatakan motivasi adalah Proses seseorang mewakili kekuatan, arah, dan keberlanjutan seseorang dalam mencapai tujuannya. Tiga kunci utama pertahanan adalah kekuatan, arah, dan ketekunan. Luthan (2006: 270) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang dimulai dengan cacat fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku atau bertujuan untuk mencapai tujuan atau insentif. Motivasi juga berkaitan dengan tenaga dan motivasi manusia, dan kita tidak bisa melihat motivasi dari luar. Motivasi dapat memotivasi orang untuk melakukan tindakan yang perlu dilakukan untuk tujuan tertentu.

Selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja Sunyoto (2012: 43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan seperti kebersihan, musik dan pencahayaan. Sutrisno (2013:118) mengatakan lingkungan kerja ini meliputi tempat

kerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, tempat yang tenang, dan hubungan kerja antar manusia di tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang yang berjumlah 58 orang. 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. (Sarwono, 2012:25). Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik tempat kerja, motivasi kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 15.0, hasil empiris penelitian dirangkum dalam Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig	Ket
Konstanta	1.134	-	-
Karakteristik Pekerjaan	0.621	0.005	Terbukti
Motivasi Kerja	-0.284	0.178	Tidak Terbukti
Lingkungan Kerja	0.355	0.011	Terbukti

*Sumber : Data Primer diolah, 2021*

### Hasil Uji T-Tes Statistik Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang. Berarti karakteristik pekerjaan dapat menimbulkan kondisi psikologis yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya

dari awal sampai akhir dengan hasil yang nyata, maka karyawan akan mengalami perasaan kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan merasa mampu menyelesaikan semua bagian pekerjaan secara utuh. Sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan akan ada kepuasan kerja bagi karyawan. Artinya ketika karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan berbagai karakteristik pekerjaan, karyawan akan lebih puas dalam bekerja. Hal ini dikarenakan jika seorang karyawan menggunakan seluruh keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka ia akan merasa bahwa keterampilan yang dimiliki memiliki manfaat bagi pekerjaan dan perusahaan serta memberikan kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut sehingga karyawan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut bermakna dan menciptakan kepuasan kerja.

Tumewu dkk. (2014) menyimpulkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya desain kerja yang baik dan benar-benar mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi. Di sisi lain, jika tempat kerja tidak dirancang dengan baik, hal ini dapat berakibat fatal berupa berkurangnya kepuasan kerja. Akbar (2009) juga menyimpulkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berarti semakin baik karakteristik pekerjaan yang dilakukan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Subyantoro (2009) menyimpulkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja manajer. Dengan kata lain, dapat diprediksi bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan, semakin tinggi kepuasan kerja manajer, dan sebaliknya semakin rendah karakteristik pekerjaan, semakin rendah kepuasan kerja manajer. Djastuti (2010) juga menyimpulkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Anjum (2014) menunjukkan bahwa karakteristik kerja membantu memprediksi kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada sektor publik dan Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Dengan kata lain, motivasi

kerja karyawan yang tinggi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang tinggi tidak menjamin kepuasan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti pola kerja sehari-hari yang menimbulkan kebosanan dan kejenuhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada sektor publik dan Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Dengan kata lain, motivasi kerja karyawan yang tinggi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang tinggi tidak menjamin kepuasan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti pola kerja sehari-hari yang menimbulkan kebosanan dan kejenuhan.

Chaisunah dan Muttaqiyathun (2011) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Parimita, dkk (2013) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja, stres, lembur, kelelahan, kebosanan adalah beberapa faktor yang meningkatkan pekerjaan. Dalam kondisi kerja yang baik penyegaran & rekreasi, fasilitas kesehatan & teraman, bersenang-senang di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dari pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja yang progresif akan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja organisasi serta perekonomian secara keseluruhan (Jain dan Kaur, 2014).

Hal serupa juga dikemukakan oleh Raziq dan Maulabakhsk (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. kondisi kerja yang membatasi karyawan untuk mengekspresikan kemampuan mereka dan mencapai potensi penuh mereka, sehingga sangat penting bahwa bisnis menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang.

### **Implikasi Penelitian**

Berdasarkan kepada kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka penelitian mengajukan beberapa implikasi penting dapat memberikan manfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara memberikan variasi tugas sesuai keterampilan pegawai, namun memberikan otonomi tugas dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan hal ini para pegawai dapat bekerja lebih baik. Bagi pegawai motivasi kerja yang tidak menyebabkan terjadinya kepuasan kerja karena kebutuhan berprestasi dan kebutuhan kekuasaan, serta kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan yang diperlukan pegawai. Bagi pemimpin Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang diharapkan terus menjaga kondisi lingkungan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dengan cara memperhatikan kondisi tempat kerja dan hubungan kerja para pegawai.

### **Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kelemahan karena keterbatasan peneliti selama penelitian. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 37 orang tentunya tidak cukup untuk menggambarkan keadaan sebenarnya dan objek penelitian yang hanya berfokus pada pegawai Biro Pengembangan

Personalia dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

2. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan perbedaan pendapat, reaksi dan pemahaman masing-masing responden, dan faktor lain seperti apakah responden jujur dalam mengisi pendapatnya dalam kuesioner.
3. Dalam proses pengembalian data responden sampel berjumlah 58 responden, namun yang mengembalikan kuesioner hanya 37 responden.

Berdasarkan uraian keterbatasan penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan untuk mencoba meningkatkan jumlah sampel dengan memanfaatkan seluruh staf Biro Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang sehingga dapat meningkatkan hasil penelitiannya di masa yang akan datang.
2. Bagi peneliti yang akan datang di harapkan agar selektif dalam memilih responden, karena saat penelitian dilakukan semoga pandemik Covid19 telah berakhir sehingga peneliti dapat lebih lama dilapangan walau menerapkan sejumlah *protocol* kesehatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, Abdi. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan. *Analisis September, Vol 6 NO 2 : 183-192.*
- Anjum, Zafar-Uz-Zaman. 2014. Job characteristics Model and job Satisfaction. *International Journal of Education and Research Vol. 2 No. 11 November 2014*
- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Ayu Sriathi, Anak Agung. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Chaisunah dan Muttaqiyathun, Ani. 2011. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja

- terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Vol 1 No 2*
- Djastuti, Indi. 2010. The Influence Of Job Characteristics On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Managerial Performance A Study on Construction Companies in Central Java. *Jurnal Manajemen Bisnis. Ol 3No 2 Agustus – November 2010 (145-166)*
- Firman. 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh. *TINGKAP Vol. VII No. 2 Th. 2011*
- Jain, Ruchi dan Kaur, Surinder. 2014. Impact of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1 January.*
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Parimita, Widya, Wendi Hadi Prayuda dan Agung Wahyu Handaru. 2013. pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol. 4, No. 2*
- Raziq, Abdul dan Maulabakhsha, Raheela. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance 23, 717 – 725*
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enambelas. Jakarta : Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Cetakan Ke-1. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Subyantoro, Arief. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 11 no 1 Maret:11-19*
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Tumewu, Eva L, Bode Lumanauw, dan Imelda Ogi, 2014. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. *Jurnal EMBA Vol 2 No 1 Maret, 2014. Hal. 532-542.*