

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Hadi Rahmanda¹, Ice Kamela S.E., MM²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : hadirahmanda05@gmail.com, icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam instansi pemerintahan kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, dan produktif atau memiliki hubungan dengan perilaku yang sangat penting dalam suatu organisasi [1]. Dari defenisi tersebut tergambar bahwa ada suatu keyakinan yang tercipta bahwa pegawai yang puas akan lebih produktif dari pada pegawai yang tidak puas. Kepuasan kerja ingin dicapai oleh setiap pegawai disemua instansi pemerintahan tidak terkecuali di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Dinas ini adalah dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan bidang energi dan sumber daya mineral. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kepuasan kerja, nampaknya masih terdapat 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 permasalahan absensi dimana pegawai banyak yang datang kerja terlambat. Menurut [2] menyatakan salah satu cara pegawai mengungkapkan ketidakpuasannya adalah dengan cara melakukan pengabaian adalah secara pasif, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan kronis, dan peningkatan tingkat kesalahan. Menurut [3] mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan fisik (ventilasi, warna, penerangan, bunyi dan lain-lain) serta lingkungan non fisik (hubungan kerja dengan atasan-bawahan, ataupun rekan sekerja). Penelitian yang dilakukan oleh [4] menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. menurut [5] menyatakan lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Berdasarkan survey pra penelitian April 2022 didapatkan keterangan dari beberapa pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat lingkungan kerja belum kondusif ditandai dengan jarak antar meja di

ruangan yang tidak terlalu lebar, sehingga kurang kondusif untuk dijadikan sebagai tempat ruangan kerja. Kondisi ini tidak memungkinkan untuk penyelesaian tugas yang baik, dikarenakan pegawai sulit konsentrasi dalam bekerja. Di samping itu, kondisi fasilitas kerja seperti pendingin ruangan tidak seluruhnya berfungsi dengan maksimal sehingga ada pegawai yang keluar ruangan pada waktu jam kerja, dikarenakan suasana di dalam ruangan tidak nyaman. Menurut [6] menemukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Semoga dari hasil penelitian ini bisa membantu pihak Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat dalam mempertimbangkan upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai dengan cara memperhatikan kepuasan kerja serta motivasi kerja, serta Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan *referensi* sebagai data sekunder dan sebagai bahan pemikiran tentang peran dan fungsi Sumber daya manusia.

METODE

Cross sectional merupakan desain yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur *Measurement Model Assesment (MMA)* yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R Square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur *Structural Model Assesment (SMA)*. Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat dijadikan sebagai populasi sebanyak 67 orang. Variabel lingkungan kerja dijadikan sebagai independen dan *kepuasan* sebagai dependen, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode lapangan (*field research*) yaitu berupa penyebaran kuesioner. Sampel yang di ambil menggunakan pengambilan sampel adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasinya kecil [7].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai *Struktur Model Assessment (SMA)*. Pengujian Hipotesis PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping* non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh [8]. Menurut [9] Uji signifikansi dipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki T statistic $> 1,96$ dan P value $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya oleh [8].

Tabel 1 : Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	T Statistik	P Values	Hipotesis
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (M)	0,529	4,092	0,000	H1 diterima
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,432	2,458	0,014	H2 diterima
Motivasi Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,343	2,523	0,012	H3 diterima
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,182	2,092	0,037	H4 diterima

Berdasarkan Tabel 1. diatas terlihat bahwa nilai original sample memiliki pengaruh positif yaitu 0,529 (lingkungan kerja), 0,432 (kepuasan kerja), 0,343 (motivasi kerja). Kemudian terlihat juga bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan melihat T Statistik 4,092 sudah $> 1,96$ dan nilai P Values 0,000 sudah $< 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan melihat T Statistik 2,458 sudah $> 1,96$ dan nilai P Values 0,014 sudah $< 0,05$, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan melihat T Statistik 2,523 sudah $> 1,96$ dan nilai P Values 0,012 sudah $< 0,05$. Selanjutnya motivasi kerja sebagai variabel mediasi (0,182) berpengaruh positif dengan melihat original sampel dari 0,529 menjadi 0,182 sehingga motivasi kerja mampu memediasi antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini juga menampilkan nilai T statistic 2,092 dan P values 0,037 yang dapat diartikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

KESIMPULAN DAN SARAN

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

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. Penelitian ini hanya memfokuskan pada Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan model yang sama terhadap objek yang berbeda. Penelitian ini hanya membatasi penggunaan variabel berupa lingkungan kerja, motivasi kerja sebagai variabel mediasi dan kepuasan kerja, dengan demikian disarankan peneliti dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pradnyana, Wahyu, Handayani, and Putu Udayani Wijayanti. 2013. "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Ud.Padma Sari." *E-Journal Agribisnis Dan Agrowisata* 2 (3): 119–27.
- [2] Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, and Anak Agung Ayu. Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [4] Pribadi, Teddi. 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
- [5] Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [6] Lukita, Hendika Swasti, Sudarmo Sudarmo, and Ade Agus Prabowo. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk. Balikpapan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan* 07 (02): 1263–75.
- [7] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- [8] Hair, Joseph F, G.Tomas M Hult, Christian M Ringle, and Marko Sa Rstedt. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc., California, USA. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>.
- [9] Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smart PLS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.