

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah instansi pemerintahan, unsur manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Tercapainya tujuan instansi pemerintahan akan sangat tergantung pada bagaimana manusia sebagai pegawai dapat mengembangkan kemampuannya. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis, mempunyai pikiran dan perasaan, mempunyai sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda-beda yang membedakannya dengan faktor produksi lain. Oleh sebab itu, instansi pemerintahan harus memberikan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bagi suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi instansi pemerintahan menuntut instansi pemerintahan agar dapat memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Pemeliharaan sumber daya manusia tersebut diantaranya dengan merespons kebutuhan pegawai sehingga tercipta kepuasan kerja. 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-prilaku yang sangat penting dalam suatu organisasi (Pradnyana et al 2013).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang berasal dari penilaian atribut-atributnya. Orang yang sangat puas dengan

pekerjaannya memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan orang yang memiliki tingkat kepuasan rendah memiliki perasaan negatif (Robbins and Judge 2017). Dari defenisi tersebut tergambar bahwa ada suatu keyakinan yang tercipta bahwa pegawai yang puas akan lebih produktif dari pada pegawai yang tidak puas. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari instansi pemerintahan akan memberikan lebih dari yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

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.

Selanjutnya hasil permasalahan absensi selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Datang Terlambat (Menit) Per Bulan Pegawai Negeri Sipil
di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat
Periode Januari - Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai Keseluruhan	Bidang				Jumlah Pegawai Terlambat/Bulan
		Sekretariat	Geologi	Minerba	KTL & Migas	
Januari	73	18	8	11	14	51
Februari	73	17	5	9	11	42
Maret	73	13	7	12	14	46
April	73	22	12	11	20	65
Mei	73	16	10	12	17	55
Juni	74	19	8	13	16	56
Juli	74	21	12	12	19	64
Agustus	75	15	8	11	17	51
September	75	17	9	12	19	57
Oktober	75	17	10	11	19	57
November	73	16	10	12	17	55
Desember	72	20	12	12	20	64
Total						663

Sumber: Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, April 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dari rekapitulasi kehadiran pegawai periode Januari sampai Desember 2020 Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat ditemukan bahwasanya pegawai sering mengalami keterlambatan untuk hadir dalam bekerja, dimana ini merupakan perilaku keabsenan yang diberikan kepada keadaan yang timbul jika seseorang gagal untuk datang bekerja ketika dijadwalkan untuk bekerja sebagai mestinya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai menurun. (Robbins and Judge 2017) menyatakan salah satu cara pegawai mengungkapkan ketidakpuasannya adalah dengan cara melakukan pengabaian

adalah secara pasif, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan kronis, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Kepuasan kerja pegawai dalam organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Herzberg dalam (Ardana, *et al* 2009) 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 (Pribadi 2018) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan (Lukita, *et al* 2018) yang menemukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan (Astutik 2017) juga menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin kondusif pula kepuasan kerja pegawai. (Jasmine and Edalmen 2020) juga menemukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi. Dimana (Sutrisno 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai. Faktor eksternal yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang

fleksibel. Sedangkan faktor internal yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

(Sunyoto 2013) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Sutrisno 2017) 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. (Sunyoto 2013) mengemukakan bahwa, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lukita, et al 2018) menemukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan langsung terhadap motivasi kerja. Hal serupa juga ditemukan (Purnama, et al 2020) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Begitu juga dengan (Jasmine and Edalmen 2020) menemukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan pra survey 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.

Kemudian selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. (Robbins and Judge 2017) motivasi adalah proses menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usahanya mencapai tujuannya. Tiga unsur kunci dalam definisi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo 2017) salah satu korelasi kepuasan kerja adalah dengan motivasi. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Priadi 2018) menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan (Lukita, et al 2018) yang menemukan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan (Astutik 2017) juga menemukan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai. (Jasmine and Edalmen 2020) juga

menemukan motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pra survey penelitian April 2022 didapatkan keterangan dari beberapa pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat bahwa motivasi kerja belum terlaksana dengan baik, dimana untuk kebutuhan berprestasi belum terpenuhi karena kurangnya tantangan dalam pekerjaan yang diberikan, dan sulit untuk menetapkan tujuan dan mencapainya. Selain itu untuk kebutuhan afiliasi juga masih belum terpenuhi karena rekan kerja cenderung mengerjakan pekerjaan secara sendiri sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lukita, et al 2018) yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitiannya mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk itu penulis melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan tersebut, maka rumusan masalah akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat
Dari hasil penelitian ini semoga 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.
- b. Bagi Pihak Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan *referensi* sebagai data sekunder dan sebagai bahan pemikiran tentang peran dan fungsi Sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi