

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR
DINAS KESEHATAN KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : EFNI RAMADHAN TARIGAN
NPM : 1605160256
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 September 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : EFNI RAMADHAN TARIGAN
NPM : 1605160256
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN LANGKAT

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Penguji II

LINZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : EFNI RAMADHAN TARIGAN
N.P.M : 1605160256
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN
LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.


Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EFNI RAMADHAN TARIGAN
NPM : 1605160256
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL DENGAN VARIABEL YANG DITELITI	03 22 09	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH MINIMAL 3 TEORI DARI VARIABEL YANG DITELITI	"-	
Bab 3	KERANGKA KONSEPTUAL DIJELASKAN MASING - MING	"-	
Bab 4	HASIL - HASIL DARI PENELITIAN	"-	
Bab 5	MASUDUDAH PENUTUP	"-	
Daftar Pustaka	MENDELEY	"-	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU	05 22 09	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E, M.Si

Willy Yusnandar, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Efni Ramadhan Tarigan
NPM : 1605160256
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 10 September 2022
Pembuat Pernyataan



Efni Ramadhan Tarigan

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN LANGKAT

Siti Nurhalisah

Program Studi Manajemen

E-mail: sitinurhalisah@gmail.com

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 93 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan; (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja positif dan signifikan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION THROUGH WORK MOTIVATION IN KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN LANGKAT

Siti Nurhalisah

Program Study Management

E-mail: sitinurhalisah@gmail.com

Job satisfaction is a positive or negative attitude from an employee's emotional view of his work, whether shown in pleasant or unpleasant conditions. While the work environment is everything that is around the worker and can affect him in carrying out the assigned task. Work motivation is a condition in a person that encourages the individual's desire to carry out certain activities to achieve goals. The aim of this research is to analyze several things, namely: the influence of the work environment on job satisfaction, the influence of the work environment on work motivation, the effect of work motivation on job satisfaction, and the influence of the work environment on employee job satisfaction through work motivation. In this study using associative research with a sample of 93 respondents who are employees in Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. The data collection technique used a list of questions such as questionnaires and data analysis techniques used Partial Least Square (SmartPls) to test the four hypotheses proposed in this study. The research results show that: (1) the influence of the work environment on job satisfaction is positive and significant; (2) the influence of the work environment on work motivation is positive and significant; (3) the effect of work motivation on job satisfaction is positive and significant; (4) the influence of the work environment on employee job satisfaction through work motivation is positive and significant.

Keyword : Work Environment, Job Satisfaction and Work Motivation.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Tiada kata paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya. Sehingga tidak ada stetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan Inayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat”** yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya dalam menyusun skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajian masih jauh dari kata sempurna karena kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan pengurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritikan demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi penulis banyak memperoleh bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua, ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan kasih sayang dan perhatian, bimbingan serta doa, dan saudara kandung, adik tersayang yang juga memberi motivasi penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, SE., M.Si, selaku Dosen pembimbing yang telah mberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
9. Semua Dosen yang telah memberikan ilmunya pada penulis selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Bapak Yusrijal, SKM. M.M selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang telah mengizinkan kami untuk melakukan riset atau penelitian dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis.
12. Para pegawai Kantor Dinas Kesehatan Langkat dari mulai Kepala Bidang, Kepala Seksi hingga pelaksana yang telah meluangkan waktu serta memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.
13. Sahabat-sahabat dan teman-teman yang berada dilingkungan kampus yang telah memberi dukungan dan membantu dalam membuat Skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua.

Medan, September 2022

Penulis

EFNI RAMADHAN TARIGAN
1605160177

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1 Uraian Teoritis	11
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja	12
2.1.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	24
2.1.2.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja	25
2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	32
2.1.3 Motivasi Kerja.....	36
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	36
2.1.3.2 Manfaat Motivasi Kerja.....	37
2.1.3.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja	38
2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	41
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	42
2.2 Kerangka Konseptual	46
2.3 Hipotesis.....	50

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Pendekatan Penelitian	51
3.2 Definisi Operasional.....	51
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.4 Populasi dan Sampel	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6 Teknik Pengujian Instrument	56
3.7 Teknik Analisis Data.....	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	63
4.1.2 Identitas Responden.....	63
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	65
4.1.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	65
4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (Z).....	68
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X).....	71
4.2 Analisis Data	74
4.2.1 Analisis Efek Mediasi.....	74
4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	74
4.2.1.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	76
4.2.1.3 Efek Mediasi (<i>Mediation Effect</i>).....	78
4.3 Pembahasan.....	81
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	82
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	83
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	84
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	85
BAB 5 PENUTUP.....	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	51
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	52
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	53
Tabel 3.5 Populasi Penelitian	54
Tabel 3.6 Penilaian Skala <i>Likert</i>	56
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y).....	57
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Z).....	57
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X)	58
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.1 Skala Likert	63
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y)	66
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (Z)	68
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X).....	71
Tabel 4.8 <i>Composite Reliability</i>	74
Tabel 4.9 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	75
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	76
Tabel 4.11 <i>F-Square</i>	77
Tabel 4.12 <i>Direct Effect</i>	79
Tabel 4.13 <i>Indirect Effect</i>	80
Tabel 4.14 <i>Total Effect</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	47
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	48
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja	48
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	50
Gambar 3.1 Teknis Analisis Jalur	60
Gambar 4.1 Efek Mediasi	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, sumber daya merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena memberi kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu hal yang mampu bertahan dalam tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai bakat tenaga kerja dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya, Salah satunya yaitu dari kepuasan para pegawai yang memberikan motivasi sehingga dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik (Khoiriah, Lelly, & Utami, 2019)

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik bagi pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja pegawai dan salah satunya adalah kepuasan kerja (Hasan, 2009).

Menurut (Aruan & Fakhri, 2015) Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam bekerja. Seorang pegawai yang memperoleh tingkat kepuasan kerja dalam pekerjaannya maka ia akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi dan tingkat pekerjaannya akan lebih baik dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, maka cepat atau lambat tidak akan diandalkan, kemangkiran dan prestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan pegawai terhadap pekerjaannya. Apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai atau lingkungan pekerjaan atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Bagi seorang pegawai kepuasan kerja dianggap penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Berbicara tentang kepuasan kerja pegawai, Hasibuan dalam (Auliani & Wulanyani, 2017) mengatakan kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor yaitu diantaranya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, motivasi dan sikap pimpinan dalam memimpin, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Banyak perusahaan yang mengalami masalah pada kepuasan kerja baik itu dari rendahnya tingkat motivasi dan lingkungan kerja, demikian pula pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Kantor Dinas Kesehatan Langkat adalah salah satu unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang kesehatan berdasarkan asas otonom daerah dan tugas pembantuan dinas kesehatan menyelenggarakan

fungsi dibidang pelayanan kesehatan masyarakat, pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan, kemitraan dan promosi kesehatan dan sumber daya kesehatan.

Berdasarkan survei/pengamatan awal yang peneliti lakukan pada kantor Dinas Kesehatan, ditemukan beberapa masalah khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah kepuasan pegawai yang rendah hal ini disebabkan karena beban kerja yang berat dengan batas waktu yang disediakan sempit sehingga pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah berikutnya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif hal ini dilihat dari keadaan perlengkapan dan mesin-mesin yang kurang mendukung sehingga pekerjaan akan terhambat. Kemudian terdapat masalah mengenai kurangnya motivasi yaitu banyak juga pegawai yang tidak tau apa yang menjadi kewajibannya yang sesuai dengan peraturan yang telah disepakati bersama. Pegawai juga merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton. Pegawai merasa apa yang mereka lakukan akan hanya membuat pimpinan dan organisasi maju dan tidak berpengaruh apa-apa terhadap dirinya.

Masalah selanjutnya yaitu kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai, pegawai yang memiliki kompetensi yang sedang atau kepribadian kurang tangguh tersebut dapat dikarenakan kurang memiliki kontrol diri dalam bekerja, kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan yang ada didalam pekerjaan. Hal ini yang mengharuskan pemimpin *extra* memberikan pengarahan dan motivasi agar pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan pegawai merasa tidak rendahnya kepuasan yang dimiliki.

Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil masalah mengenai lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi, karena dalam perusahaan pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan kebijakan dan memenuhi standar kerja. Oleh karena itu sumberdaya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai, tuntutan dan kemampuan perusahaan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Salah satu usaha mendapatkan pegawai yang berkualitas dan mempunyai motivasi yang tinggi adalah dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan yang nantinya akan meningkatkan kerja pegawai dan menciptakan kepuasan kerja pegawai salah satunya dengan menciptakan suasana kerja atau lingkungan kerja yang kondusif. Menurut (Wibowo et al., 2014) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja apa yang diharapkan dan dapat menimbulkan sikap positif apabila sesuai dengan apa yang diharapkan dan negatif apabila tidak sesuai.

Sedangkan menurut (Sunarta, 2019) Kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak di dukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

(Pitasari & Perdhans, 2018) mengungkapkan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti, isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran,

evaluasi kinerja, manajemen, motivasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan.

Dalam (Josephine & Harjanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan kerja yang terjadi dengan pegawai ditempat kerja. Segala sesuatu yang ada ditempat kerja adalah lingkungan kerja. Pegawai berada dalam lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Rezita, 2014) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan, motivasi serta peraturan dan kebijakan perusahaan. Didalam lingkungan kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu perhatian dan motivasi atau dukungan pemimpin, kerjasama antar pegawai dan melakukan komunikasi yang baik.

Menurut (Aoliso & Lao, 2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. TAPSEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang” mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja .

Menurut (Sulistyowati, Akhmadi, & Lutfi, 2017) Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Motivasi kerja dikatakan penting karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan pegawai. seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaannya sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain. Untuk melaksanakan tugas seorang manajer ia harus membagi tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang ada dalam unit kerja sesuai hirarkhi. Motivasi kerja, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu peningkatan kerja pegawai.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang atas pekerjaannya sendiri, semangkin besar motivasi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kerja pegawai itu sendiri (Irianti & Utami, 2012) Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi salah satunya dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, gaji dan kebijaksanaan dari perusahaan.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan pegawai. Karena tanpa adanya motivasi kerja terhadap pegawai maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Perusahaan dapat memotivasi pegawai dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan. maka kepentingan seorang pegawai tersebut akan terpelihara pula, sehingga dalam penelitian ini motivasi digunakan sebagai variabel intervening yang dapat memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja

untuk mencapai kepuasan kerja pegawai melalui motivasi. motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Supardi & Anwar, 2004).

Menurut (Andamdewi, 2013) yang berjudul “hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat” mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan motivasi kerja. Kemudian menurut (Hastono, 2013) yang berjudul “hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai BANK BTPN Madium” mengatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Dari fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Kesehatan Langkat bahwa lingkungan kerja yang masih kurang efektif dan motivasi yang diberikan pegawai masih rendah sehingga menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan belum maksimal, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah dan studi pendahuluan diatas, maka identifikasi penelitian ini terdiri dari :

1. Kepuasan pegawai yang rendah hal ini disebabkan karena beban kerja yang berat dengan batas waktu yang disediakan sempit.

2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif hal ini dilihat dari keadaan perlengkapan dan mesin-mesin yang kurang mendukung.
3. Kurangnya motivasi yaitu banyak pegawai yang tidak tau apa yang menjadi kewajibannya dan pegawai merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton.
4. Kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai, dikarenakan kurang memiliki kontrol diri dalam bekerja, kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan yang ada didalam pekerjaan.

1.3. Batasan masalah

Banyak permasalahan yang dialami oleh perusahaan/organisasi dengan berbagai faktor yang mempengaruhi opsionalnya. Namun pada penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja, kepuasan dan motivasi. Disamping itu juga peneliti menjadikan motivasi sebagai variabel intervening.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat ?

4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat ?

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja kantor dinas kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada kantor Dinas Kesehatan Langkat khususnya tentang Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap seseorang yang ada pada diri pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian bila pegawai merasa puas dalam melaksanakan beban kerja yang diperoleh maka perusahaan akan mendapatkan pencapaian tujuan perusahaan yang optimal.

Menurut (Handoko, 2012 hal 193) kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut penelitian (Pramitha, Dana, Supartha, & Riana, 2012) pegawai cenderung akan meningkatkan kerjanya baik dari ukuran kualitas dan kuantitas apabila kepuasan pegawai terpenuhi. (Noor, 2013 hal 253) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. (Kreitner & Kinicki, 2014) kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tercapai bila batas minimum yang diinginkan dengan kenyataan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para pegawai.

Kepuasan kerja juga merupakan penilaian perbedaan terhadap apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya. Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang bertanggung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh untuk dicapai melalui pekerjaannya.

2.1.1.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. (Robbins et al., 2008 hal 113) ada 6 manfaat kepuasan kerja pegawai bagi perusahaan yang meliputi :

- 1) kinerja pegawai. seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
- 2) Perilaku organisasi. pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu pegawai akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.
- 3) Kepuasan pelanggan. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsif terhadap pelanggan. Pegawai yang puas tidak mudah berpindah kerja.
- 4) Kehadiran pegawai. Pegawai yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.
- 5) Perputaran pegawai *turnover*. Pegawai yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

- 6) Perilaku menyimpang ditempat kerja. Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang pegawai, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Meurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Robbinson & Corners, 2000) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberi manfaat antara lain :

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup kjaryawan
- 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 5) Mengurangi tingkat absensi
- 6) Menugurangi *labor turnover* perputaran tenaga kerja
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

2.1.1.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

(As'ad, 2001 hal 104) mengemukakan apek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Apek psikologi, yaitu berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Apek sosial, yaitu apspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik atara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Apek fisik, yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan pegawai.
- 4) Aspek finansial. Yaitu aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan.

Menurut (Spector, 2013 hal 213) ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja yaitu :

- 1) Gaji. Pegawai yang memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajibanyang sudah dilaksanakannya.
- 2) Promosi. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil agar setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- 3) Supervisi. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusat kan perhatian kepada pegawai.
- 4) Tunjangan tambahan. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
- 5) Penghargaan. Setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi untuk dihargai dengan semestinya.
- 6) Prosedur dan peraturan kerja. Hal yang berhubungan dengan prosedur kerja dan peraturan ditempat kerja.
- 7) Rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan hubungan terhadap rekan kerja lainnya serta suasana kerja yang nyaman.
- 8) Pekerjaan itu sendiri. Seperti kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan.
- 9) Komunikasi komunikai yang berlangsung lancar dalam organisasi dan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.

(Robbins & Judge, 2015 hal 259) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja diantaranya:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Menurut (Mangkunegara, 2009 hal 69-70) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kesesuaian. Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat lebih dari apa yang diharapkan.
- 2) Rasa adil. Kepuasan seseorang didapat dengan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu.
- 3) Hilangnya perasaan tidak puas. Faktor yang menjadi penyebab ketidakpuasan seseorang.
- 4) Satisfier. Faktor yang menjadi kepuasan seseorang meliputi prestasi kerja, kesempatan untuk maju, dan tanggung jawab.

2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Robbins, 2003 hal 103) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

- 1) *Mentally Challenging Work*. Menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi puas.

- 2) *Equitable Rewards*, pegawai menginginkan kebijakan sistem dalam perusahaan dapat dilakukan dengan baik.
- 3) *Supportive Working Conditions*, pegawai akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.
- 4) *Supportive Colleagues*, pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak pegawai untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Dalam (Afandi, 2016 hal 60) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsidi seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018 hal 66-67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Ivancevich et al., 2006 hal 91) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu :

- 1) Imbalan, jumlah pembayaranyang diterima dantingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaanyang dilakukan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dianggap menarik, menyediakan tempat untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju.
- 4) Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
- 5) Rekan kerja, rekan kerja yan berkompeten dan memberikan dukungan.
- 6) Kondisi perkerjaan, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan produktivitas kerja.
- 7) Keamanan kerja, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus berjalan dalam organisasi.

2.1.1.5. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja (Sudarso et al., 2018 hal 92) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah :

- 1) Kemangkiran
- 2) Keinginan pindah
- 3) Kinerja pegawai
- 4) Rekan kerja
- 5) Kenyamanan kerja pegawai

Penjelasannya seperti dibawah ini:

1) Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2) Keinginan pindah

Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

3) Kinerja pegawai

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

5) Kenyamanan kerja pegawai

Pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi suatu organisasi dapat tercapai.

Menurut (Sisca et al., 2020 hal 29) menyatakan terdapat indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Kesempatan untuk maju
- 4) Upah
- 5) Rekan kerja

Penjelasannya seperti berikut ini:

- 1) Isi pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 2) Supervisi. Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan.
- 3) Kesempatan untuk maju. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 5) Rekan kerja. Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut (Kessi, 2019 hal 67) indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut

- 1) Gaji
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Penempatan kerja
- 4) Kenyamanan terhadap jenis pekerjaan
- 5) Kebanggaan terhadap lembaga
- 6) Penghargaan terhadap hasil kerja
- 7) Kebermaknaan hasil tugas
- 8) Kesempatan untuk maju
- 9) Kewenangan mengatur sistem kerja
- 10) Umpan balik
- 11) Mutu pengawasan
- 12) Struktur organisasi

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Gaji, sejumlah gaji yang diterima haruslah sebaning dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja
- 2) Semakin pegawai hubungan dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas ditempat kerja
- 3) Penempatan kerja, menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan
- 4) Kenyamanan atas jenis pekerjaan, jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai
- 5) Kebanggaan terhadap lembaga, sikap perasaan positif seorang individu terhadap kelompoknya yang bersumber dari penilaian
- 6) Kebanggaan terhadap hasil kerja, menanamkan rasa bangga kepada rekan kerja ataupun perusahaan
- 7) Kebermaknaan hasil tugas
- 8) Kesempatan untuk maju, sejauh mana pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier yang akan datang

- 9) Kewenangan mengatur sistem kerja, mengatur dan memperlancar sistem kerja
- 10) Umpan balik, salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan
- 11) Mutu pengawasan, usaha mempertahankan kualitas yang dihasilkan
- 12) Struktur organisasi, susunan berbagai komponen atau unit kerja dalam sebuah perusahaan

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018 hal 67) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kesetiaan
- 2) Kemampuan
- 3) Kejujuran
- 4) Kreatifitas
- 5) Kepemimpinan
- 6) Tingkat gaji
- 7) Kepuasan kerja tidak langsung
- 8) Lingkungan kerja

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan, ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang lain yang dihasilkan pegawai dari uraian pekerjaannya.
- 2) Kemampuan, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.
- 3) Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri aupun orang lain.
- 4) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- 5) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja efektif.
- 6) Tingkat gaji, jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
- 7) Kepuasan kerja tidak langsung, pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuan.
- 8) Lingkungan kerja, yang baik dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kerja pegawai. (Jufrizen & Ramadhani, 2020) Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan apabila pegawai mendapatkan suasana aman dan nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam (Kaswan, 2017 hal 568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan

tugas yang diberikan. Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk motivasi. Maka setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. (Suwanto, Priansyah, & Juni, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, pada dasarnya lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal ini dilakukan mengenai tujuan organisasi atau perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai keberhasilan tujuan perusahaan. Dari pengertian diatas jika digabungkan akan memperoleh

suatau pengertian yaitu lingkungan kerja yang aman dan seha sangat diperlukan oleh setiap pegawai, karena kondisi kerja ynag demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerja dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu kepuasan kerja pegawai.(Siagian, 2014 hal 103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari suatu kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut (Rivai et al., 2011 hal 793), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karywan.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Mrnurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat motivasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

- 5) Fleibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi dan tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Menurut (Mahmuda, 2019 hal 57) manfaat lingkungan kerja yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2003 hal 39) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pelayanan kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.
- 2) Kondisi kerja. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperukandankeamanan kerja pegawai.
- 3) Hubungan pegawai. Hubungan ini akan sangat menentukan dalam hasil kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena ada hubungan motivasi serta semangat kerja dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja.

(Rezeki, 2014) ada lima aspek yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Struktur kerja. Sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab. Sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin. Sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antarkelompok. Sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi. Sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Menurut (Nitisemito, 2011 hal 183) aspek dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang bersih, sejuk dan ringan
- 2) Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
- 3) Tersedianya alat-alat memadai
- 4) Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
- 5) Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

(Soedirman & Prawirakususmah, 2014) mengemukakan aspek lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebisingan. Merupakan bunyi atau suara yang keberadaannya tidak diinginkan. Akan menimbulkan gangguan pendengaran.
- 2) Tekanan panas. Beban iklim kerja yang diterima oleh tubuh manusia.

- 3) Getaran. Efek suatu sumber yang memadai satuan Hertz. Pada tingkat getaran tertentu bisa mengakibatkan gangguan pada pekerja.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Ghofar & Azzuhri, 2012) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu :

1) Penerangan ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang tidak terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

2) Temperatur ditempat kerja

Keadaan normal tiap manusia memiliki temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah adanya air yang mengandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara. Kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang bisa dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Warna

Merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan para pegawai akan terpelihara.

7) Kebersihan ditempat kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

8) Jaminan

Jaminan terhadap keamanan dapat menimbulkan ketenangan. Keamanan atau keselamatan sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai bekerja.

Dalam (Afandi, 2016 hal 52), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal faktor yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, diantaranya :

1) Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi :

- a) Rancangan ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini terhadap kenyamanan dan tampil kerja pegawai.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja.
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi bagi pegawainya.

2) Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

- a) Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan ketekanan dan ketegangan terhadap pegawai.
- b) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c) Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, untuk mencapai tujuan. misalnya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan bekerja sama.

Menurut (Mahmuda, 2019 hal 58) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.

- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut (Sudaryo et al., 2018 hal 48) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Suhu, merupakan suatu variabel perbedaan individual yang besar, untuk memaksimalkan produktivitas yang penting bagi pegawai dalam lingkungan kerja. Dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- 2) Kebisingan, menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi, sebaliknya efek dari suara yang memberi pengaruh negatif dapat mengganggu konsentrasi pegawai.
- 3) Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap atau samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata, intensitas cahaya yang tepat akan memperlancar aktivitas kerja pegawai.
- 4) Mutu udara, merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

2.1.2.5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto & Danang, 2013 hal 11) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) kebisingan
- 3) suhu udara
- 4) ruang gerak yang diperlukan
- 5) pewarnaan

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) penerangan. penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Tanoa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- 2) Kebisingan. Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
- 3) Suhu udara. Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang telau panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurng nyaman.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan. Ruang gerak pegawai juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan utuk melangsungkan egiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

- 5) Pewarnaan. Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang menggunakan dinding atap sebagai pembaur.
- 6) Keamanan. Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Nitisemito, 2011 hal 59) merinci tiga faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Penjelasannya dibawah ini :

- 1) Suasana kerja, indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap/mutakhir. Tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut (Fadillah, Widodo, & Budiarmo, 2013) indikator lingkungan kerja diantaranya :

- 1) Fasilitas kerja
- 2) Tata ruang/dekorasi tempat kerja
- 3) Penerangan
- 4) Kelembapan
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Kebisingan
- 7) Kenyamanan
- 8) Keamanan kerja
- 9) Hubungan dengan rekan kerja

Penjelasannya dibawah ini:

- 1) Fasilitas kerja. Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 2) Tata ruang/dekorasi tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya
- 3) Penerangan. jika tidak ada penerangan yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan efektif
- 4) Kelembapan. akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya
- 5) Sirkulasi udara. merupakan oksigen yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme

- 6) Kebisingan. bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi.
- 7) Kenyamanan. keadaan dimana diri kita dihargai, merasa mana dan senang dalam melakukan pekerjaan
- 8) Keamanan kerja. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja dan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja
- 9) Hubungan dengan rekan kerja. Kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas pekerjaan

Menurut (Sedarmayanti, 2012 hal 46) lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Penjelasannya dibawah ini:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi dimana semua keadaan disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik, meliputi : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan ditempat bekerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti : hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan sesama rekan pegawai dan hubungan pegawai dengan bawahan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja atau semangat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki individu sebagai pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut (Supardi & Anwar, 2004 hal 47) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. (Daulay et al., 2017 hal 189) Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. (Pranitasari & Saputri, 2020) Motivasi merupakan sekumpulan energetik yang dimulai dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. (Arta & Harsono, 2014) motivasi memiliki dimensi ketekunan yang merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuannya. (Sudaryo et al., 2018 hal 62) Motivasi hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk

mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang digerakkan oleh kebutuhan individu. Proses kekuatan dihasilkan untuk mencapai tujuan dalam arti merupakan sesuatu yang akan menghilangkan kebutuhan atau mengurangi dorongan. Dalam hal ini seorang atasan harus memiliki kemampuan untuk memelihara kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.3.2. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Arep et al., 2003 hal 16) manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang akan senang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Arep et al., 2004 hal 219) mengemukakan bahwa manfaat motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan selesai dengan cepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
- 2) Orang akan merasa senang melakukan pekerjaannya, sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang mengerjakannya.

- 3) Orang akan merasa berharga, hal ini terjadi karena pertanyaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi.
- 4) Orang akan bekerja keras.

Adapun manfaat dari motivasi menurut (Suwatno, 2001 hal 147) yaitu sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tuga-tugasnya

2.1.3.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

(Indrawijaya, 2009) mengemukakan beberapa aspek diantaranya yaitu sebagai berikut :

- 1) Rasa aman (*security*). Adanya perasaan aman yang merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpua hidupnya.
- 2) Kesempatan untuk maju (*advancement*). Kesmpatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya.
- 3) Nama baik tempat bekerja (*company*). Tempat dimana pegawai itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat.
- 4) Teman sekerja (*coworkers*). Teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik.

- 5) Jenis pekerjaan (*type of work*). Kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan kapegawai itu sendiri.
- 6) Atasan (*supervisor*). Atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya.
- 7) Jam kerja (*hours*). Jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan
- 8) Keadaan ditempat kerja (*working condition*). Keadaan tempat kerja yang baik misalnya ada kebersihan, pergantian udara dan suhu ruang kerja dalam kondisi baik.

Menurut George & Jones dalam (Ella, 2015 hal 54) aspek motivasi kerja yaitu :

- 1) Perilaku (*direction of behavior*)
- 2) Tingkat usaha (*level of effort*)
- 3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Menurut (Winardi, 2001 hal 51) aspek dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Keinginan. Ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkan
- 2) Kebutuhan. Seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh.
- 3) Rasa aman. Seseorang akan berusaha melakukan sesuatu yang disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Sedangkan menurut (Anoraga, 2009) aspek motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1) Adanya kedisiplinan dari pegawai

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah disetujui baik sedara tertulis maupun lisan.

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi.

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara teliti atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3) Kepercayaan diri.

Perasaan yakin yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dirinya. Memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta tanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5) Tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi masalah kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Wukir, 2013 hal 118) yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu :

- 1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan. misalnya: gaji atau upah, bonus insentif. Merupakan faktor penting yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan pegawai. Pegawai dapat memperoleh nya terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.
- 2) Faktor non keuangan. Dimana seperti : status pekerjaan, pengakuan/penghargaan, delegasi wewenang, kondisi tempat kerja, hubungan yang harmonis dan beberapa faktor lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

(Sudjatmoko, 2015 hal 14-15) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan administrator, kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi otoriter membuat pekerja menjadi acuh tak acuh dalam bekerja
- 2) Sikap individu, ada individu yang statis dan ada individu yang dinamis. Situasi dan kondisi diluar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
- 3) Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika syarat terenuhi. Akan tetapi jika tidak terpenuhi dapat menekan motivasi.

Menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020 hal 160-161) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua diantaranya:

- 1) Faktor internal, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, adalah : keinginan untuk berpindah, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 2) Faktor eksternal, juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Diantaranya : lingkungan kerja yang menyenangkan, motivasi, supervisi, jaminan pekerjaan, praturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Menurut (Bismala et al., 2017 hal 106-107) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu, adalah didefinisikan sebagai minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.
- 2) Karakteristik pekerjaan, suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang dari pekerjaan yang tidak memuaskan.
- 3) Karakteristik situasi kerja, terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

2.1.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut (Kultsum, 2017) indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang., dimana pegawai mengarahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Menurut (Siswanto, 2015 hal 133) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Ketertiban

Penjelasannya dibawah ini:

- 1) Kinerja, seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran. Kinerja merupakan hasil kerja yang

kualitas dan kuantitas nya dicapai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai tanggung jawab yang diberikan.

- 2) Penghargaan, bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan atau lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk ucapan atau material.
- 3) Tantangan, pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud adalah pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut.
- 4) Tanggung jawab, tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam arti ketika seseorang diberi kewajiban atau tugas, maka seseorang tersebut akan menghadapi satu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan menunda atau mengabaikan tugas kewajiban tersebut.
- 5) Pengembangan, kemajuan dan peningkatan yang merupakan kegiatan mengupayakan ntuk kemajuan dan skills pegawai.
- 6) Ketertiban, rasa ikut terlibat atau involved dari suatu pengambilan keputusan atau dengan bentuk kontak saran dari pegawai, yang dijadikan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

Indikator dari motivasi kerja menurut (Fadillah et al., 2013) yaitu sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

Penjelasannya dibawah ini :

- 1) Tanggung jawab, memiliki peranan pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

- 3) Peluang untuk maju, keinginan untuk mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 4) Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 5) Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya

Manurut (Mangkunegara, 2003 hal 111) indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Penjelasannya dibawah ini :

- 1) Kerja keras. Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuanyang dimiliki
- 2) Orientasi masa depan. Yatu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi. Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat tercapai dengan usaha atau perjuangan
- 4) Orientasi tugas/sasaran. Yaitu kepemimpinanyang ditunjukkan dengan fokus pada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab
- 5) Usaha untuk maju. Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan

- 6) Ketekunan. Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan
- 7) Rekan kerja. Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan
- 8) Pemanfaatan waktu. Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan

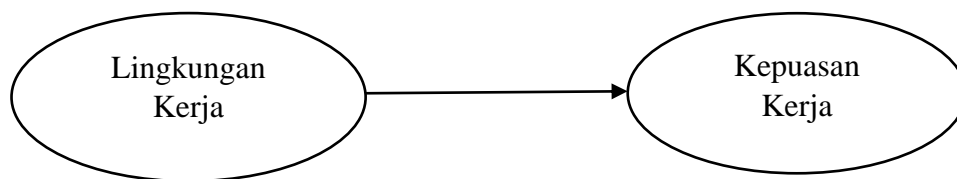
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat pegawai Sehingga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu pegawai akan merasa senang dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyarti, 2012) pada variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Narasuci, 2018), (Tumboimbela, 2018), (Raziq & Maulabakhsh, 2015), (Andriany, 2019), (Hasibuan, 2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada uraian diatas maka kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :



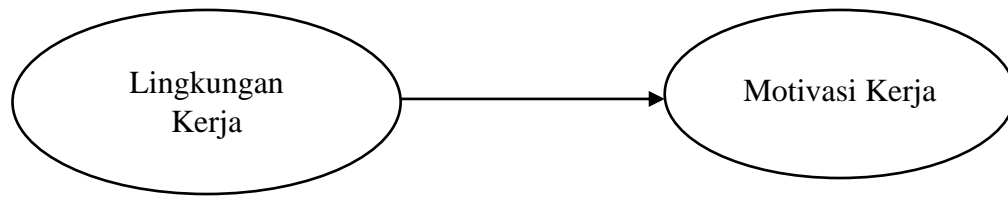
Gambar 2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan, hal ini juga sangat mempengaruhi untuk memotivasi para pegawai (Josephine & Harjanti, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Andamdewi, 2013), (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014), (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017), (Jayaweera, 2015), (Wiryawan, Risqon, & Noncik, 2020), (Warouw, Sumayku, & Tumbel, 2017), mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.

Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan pegawai semakin termotivasi dalam bekerja. lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap lingkungan kerja.

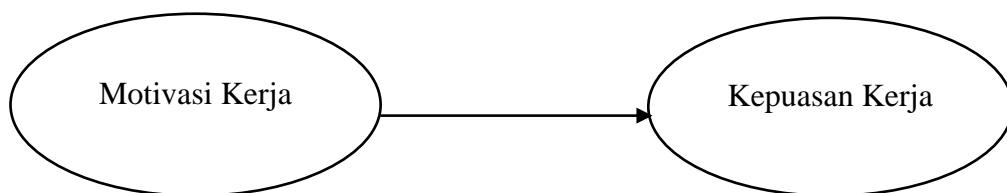


Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang dimiliki pegawai sangat lah penting. Bekerja secara teoritis motivasi berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Prabowo, 2018) dimana hasil dalam penelitian makan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, terutama dalam pelayanan hotel seperti hotel kartika graha Malang.

Hasil penelitian (Hanafi & Yohana, 2017), (Juniari, Riana, & Subudi, 2015), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Meidita, 2019), (Saragih & Simarmata, 2018), (Handayani & Arianti, 2010), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan pada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

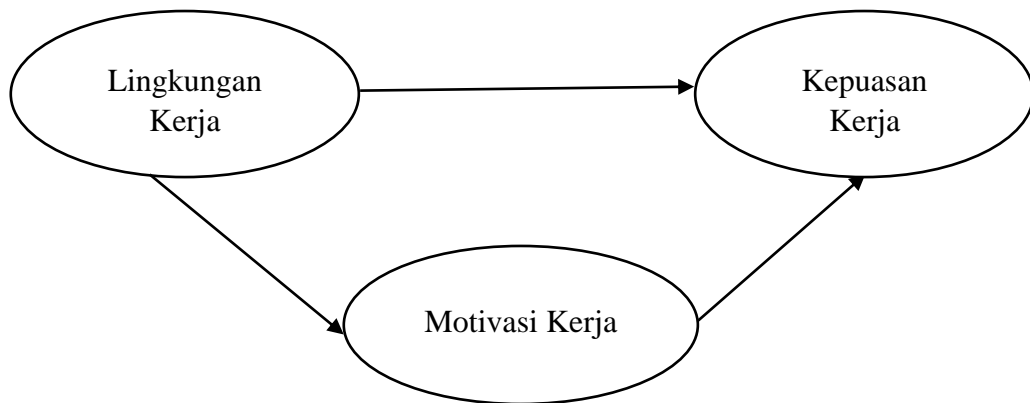


Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan teori-teori diatas yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai diharapkan mampu memuaskan pegawai perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Demikian juga dengan motivasi sangat penting diberikan kepada setiap pegawai agar pegawai lebih semangat dan dapat memuaskan harapan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja pegawai dapat memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan. Apabila lingkungan kerja yang diberikan sesuai maka pegawai akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai (Pribadi, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

2.3. Hipotesis

Menurut (Dantes, 2012) Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada kantor dinas kesehatan kabupaten Langkat

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif menurut (Juliandi et al., 2015:86) adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi.

3.2. Definisi Operasional

3.2.1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1. Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1.	Keinginan Pindah
2.	Isi pekerjaan
3.	Gaji
4.	Penempatan kerja
5.	Kesetiaan

Sumber : (Sudaryo et al., 2018), (Sisca et al., 2020), (Kessi, 2019), (Iskandar & Yuhansyah, 2018)

3.2.2. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong pegawai agar lebih giat dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban didalam pekerjaannya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2. Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1.	Kebutuhan fisik
2.	Kebutuhan sosial
3.	Kinerja
4.	Peluang untuk maju
5.	Orientasi masa depan
6.	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Kultsum, 2017), (Siswanto, 2015), (Siswanto, 2015), (Fadillah et al., 2013), (Mangkunegara, 2003)

3.2.3. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.3. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1.	Suhu udara
2.	Ruang gerak yang diperlukan
3.	Suasana kerja
4.	Hubungan dengan rekan kerja
5.	Kebisingan
6.	Lingkungan kerja fisik
7.	Lingkungan kerja non fisik

Sumber : (Sunnyoto, 2013), (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Fadillah et al., 2013), (Sedarmayanti, 2012)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang berlokasi di Jl. T Jl. Imam Bonjol No.53, Kwala Bingai, Kec. Stabat, Kabupaten Langkat

3.3.2. Waktu Penelitian

Adapun bagi penulis penelitian ini dilakukan pada Mei 2022 sampai selesai. Hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																					
		Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agust 2022				Sept 2022					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Prariset/Riset	■	■																				
2	Pengajuan Judul			■	■																		
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■														
4	Seminar Proposal									■	■												
5	Revisi											■											
6	Pengumpulan Data												■	■									
7	Penyusunan Skripsi													■	■								
8	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																		■	■	■	■	

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut (Juliandi et al., 2014) mengemukakan bahwa populasi merupakan totalitas dalam seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat yang berjumlah 93 orang pegawai.

Tabel 3.5. Populasi penelitian

NO	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Sekretaris	1
2	Hukum, Kepegawaian dan umum	14
3	keuangan dan pengelolaan aset	11
4	Program, informasi dan Humasy	6
5	Pencegahan dan Pengendalian penyakit	1
6	Surveilans dan imunisasi	5
7	P2PM	9
8	P2PTM dan Keswa	3
9	Yankes	1
10	Pel.Kes.Primer	4
11	Pelayanan Kesehatan Rujukan	2
12	Pel. Kesehatan tradisional	2
13	Kesmasy	2
14	kesga dan Gizi	8
15	Promkes & Pemb. Masy	4
16	Kesling, Kesja dan Olahraga	5
17	Sumber Daya manusia	2
18	Kefarmasian	7
19	SDM Kesehatan	3
20	Alat kesehatan Dan PKRT	3
Jumlah		93

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dan populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dikarenakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.(Sugiyono,2014:68) Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah dari populasi pada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Langkat yang berjumlah 93 orang pegawai.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Menurut (Sugiyono, 2014:194) Wawancara yaitu proses melakukan penelitian dengan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti dan penelitian dengan mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlahnya sedikit atau kecil. Wawancara ini dilakukan secara online melalui video call dikarenakan situasi tidak memungkinkan untuk melakukan wawancara secara langsung selama pandemi covid masih ada.

2. Kuesioner (*Angket*)

Menurut (Sugiyono, 2014:194) Kuesioner adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat kuesioner dengan berupa pernyataan-pernyataan dalam bentuk tertulis yang diberikan langsung kepada responden atau pegawai yang ada diperusahaan, kuesioner di isi sendiri oleh responden secara online menggunakan google drive untuk memperoleh keterangan, dengan hasilnya yang didapat dari pegawai menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6. Penilaian Skala *Likert*

No	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (sugiyono, 2014:93)

Sekala pengukuran dengan pilih jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas, frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan mengenai variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsidiatas dapat mengukur bagaimana dari masing-masing variabel yang diteliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Dalam teknik pengumpulan data penelitian, setelah data kuesioner dibagikan kepada responden selanjutnya kuesioner yang telah dibagikan kemudian dikumpulkan dan diuji kelayakannya dengan uji validitas dan reliabilitas.

3.6. Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. (Imam Ghozali, 2016). “Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan ketentuan: jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor

butir pertanyaan/ Pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid". Berikut dibawah ini pengujian hasil validitas instrumen menggunakan PLS:

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Intrumen Kepuasan Kerja (Y)

Item	Nilai Korelasi/ r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Y1	0,621	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y2	0,538	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y3	0,746	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y4	0,751	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y5	0,340	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y6	0,600	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y7	0,481	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y8	0,424	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y9	0,590	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y10	0,507	0,203	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat 10 pernyataan yang valid dari 10 pernyataan yang telah dibuat, dimana 10 pernyataan tersebut dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitasnya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan intrumen tersebut valid

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Intrumen Motivasi Kerja (Z)

Item	Nilai Korelasi/ r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Z1	0,607	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z2	0,645	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z3	0,751	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z4	0,699	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z5	0,641	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z6	0,427	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z7	0,327	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z8	0,403	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z9	0,394	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z10	0,246	0,203	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat 10 pernyataan yang valid dari 10 pernyataan yang telah dibuat, dimana 10 pernyataan tersebut dikatakan valid

karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitasnya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan instrumen tersebut valid

Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X)

Item	Nilai Korelasi/ r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
X1	0,682	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X2	0,603	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X3	0,766	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X4	0,624	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X5	0,766	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X6	0,488	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X7	0,499	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X8	0,665	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X9	0,463	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X10	0,497	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X11	0,704	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid
X12	0,615	0,203	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat 12 pernyataan yang valid dari 12 pernyataan yang telah dibuat, dimana 12 pernyataan tersebut dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitasnya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan instrumen tersebut valid

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Erlina,2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,6$

Tabel 3.10. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,761	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (Z)	0,718	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X)	0,853	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7. Teknis Analisis Data

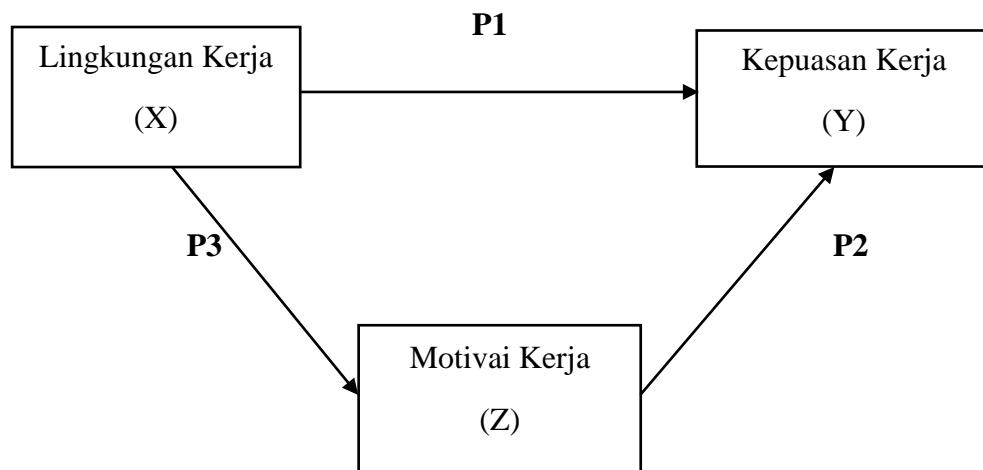
3.7.1. Analisis Data Kuantitatif

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.7.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut (Ghozali, 2016b) Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Menurut (Ghozali, 2016:293) koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut, ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



Gambar 3.1 Teknis Analisis Jalur

3.7.3. Pengujian Hipotesis

Menurut (Juliandi, 2018:122) Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi . kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

3.7.3.1. *Dirrect effect* (pengaruh langsung)

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi, 2018:85) kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

- 1) Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat

atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik, jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

- 2) Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value, jika nilai P-value $< 0,05$ maka signifikan. Dan jika nilai P-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.7.3.2. *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung)

Menurut (Juliandi, 2018:88) Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening.

menurut (Juliandi et al., 2014) kriteria penilaian *indirect effect* adalah :

- 1) Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

3.7.4. *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada

beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model *structural(inner model)*; (2) Merancang model pengukuran (*outer model*); (3) Mengkonstruksi diagram jalur; (4) Konveksi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur *loading* dan *weight*; (6) Evaluasi *goodness of fit*; (7) pengujian hipotesis (*resampling bootstrapping*).

3.7.4.1. Analisis Efek Mediasi (*mediation effects*)

Menurut (Juliandi, 2018:71) Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik beban kerja terhadap; beban kerja kepuasan kerja ; dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut : (1) analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)*; dan (2) analisis model struktural/*structural model analysis (inner model)*. Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.7.4.2. Analisis Model Pengukuran (*outer models*)

Menurut (Juliandi, 2018: 73-77) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian antara lain : (1) validitas dan reabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*)

3.7.4.3. Analisis Model Pengukuran (*inner models*)

Menurut (Juliandi, 2018:79-91) Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (4) Direct effects; dan (5) Total effects.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y), dan 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 93 orang pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X dan Z (lingkungan kerja dan motivasi kerja) maupun variabel terikat Y (kepuasan kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2. Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	69	74.2	74.2	74.2
	Perempuan	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 69 orang (74,2%) dan perempuan sebanyak 24 orang (25,8%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat adalah laki – laki. Dimana pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab banyak dibebankan kepada pegawai laki-laki.

4.1.2.2. Pendidik Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	12.9	12.9	12.9
	D3	22	23.7	23.7	36.6
	S1	55	59.1	59.1	95.7
	S2	4	4.3	4.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 55 orang atau 59,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat adalah Sarjana.

4.1.2.3. Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	6	6.5	6.5	6.5
	2 Tahun	8	8.6	8.6	15.1
	3 Tahun	20	21.5	21.5	36.6
	4 Tahun	28	30.1	33.3	69.9
	>5 Tahun	31	33.3	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 atas lama kerja responden yang terbesar adalah lebih dari 5 tahun, yakni sebanyak 31 orang atau 33,3% orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat adalah diatas 5 tahun.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	63	67,7	30	32,3	0	0	0	0	0	0	93	100
2	61	65,6	31	33,3	1	1,1	0	0	0	0	93	100
3	66	71	27	29	0	0	0	0	0	0	93	100
4	58	62,4	35	37,6	0	0	0	0	0	0	93	100
5	52	55,9	41	44,1	0	0	0	0	0	0	93	100
6	55	59,1	37	39,8	1	1,1	0	0	0	0	93	100
7	56	60,2	36	38,7	1	1,1	0	0	0	0	93	100
8	61	65,6	32	34,4	0	0	0	0	0	0	93	100
9	54	58,1	35	37,6	4	4,3	0	0	0	0	93	100
10	57	61,3	33	35,5	3	3,2	0	0	0	0	93	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya tidak akan keluar dari perusahaan karena saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 67,7% dan setuju 32,3%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui tempat yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- 2) Jawaban responden tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 65,6% dan setuju 33,3%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui tawaran pekerjaan lain bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan.
- 3) Jawaban responden pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju sebesar 71% dan setuju 29%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat

menyetujui pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- 4) Jawaban responden saya merasa banyak mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 62,4% dan setuju 37,6%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui saya merasa banyak mencapai keberhasilan.
- 5) Jawaban responden gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 55,9% dan setuju 44,1%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan.
- 6) Jawaban responden saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 59,1% dan setuju 39,8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan standar kerja.
- 7) Jawaban responden pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan bidang yang saya kuasai mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 60,2% dan setuju 38,7%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang yang dilaksanakan.
- 8) Jawaban responden saya menyukai pekerjaan dan jabatan saya saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 65,6% dan

setuju 34,4%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui saya menyukai pekerjaan dan jabatan saat ini.

- 9) Jawaban responden saya tidak akan keluar dari perusahaan karena saya sudah merasa puas atas pekerjaan yang saya mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 58,1% dan setuju 37,6%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui tidak akan keluar dari perusahaan karena merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 10) Jawaban responden saya sangat menghargai pekerjaan yang saya punya sehingga saya selalu datang tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 61,3% dan setuju 35,5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui sangat menghargai pekerjaan yang dilakukan sehingga datang tepat waktu.

4.1.3.2. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	61,3	36	38,7	0	0	0	0	0	0	93	100
2	57	61,3	36	38,7	0	0	0	0	0	0	93	100
3	54	58,1	38	40,9	1	1,1	0	0	0	0	93	100
4	43	46,2	50	53,8	0	0	0	0	0	0	93	100
5	49	52,7	44	47,3	0	0	0	0	0	0	93	100
6	54	58,1	37	39,8	2	2,2	0	0	0	0	93	100
7	53	57	40	43	0	0	0	0	0	0	93	100
8	46	49,5	47	50,5	0	0	0	0	0	0	93	100
9	39	41,9	52	55,9	2	2,2	0	0	0	0	93	100
10	45	48,4	47	50,5	1	1,1	0	0	0	0	93	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 61,3% dan setuju 38,7%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat kerja.
- 2) Jawaban responden perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 61,3% dan setuju 38,7%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya.
- 3) Jawaban responden adanya hubungan yang baik interpersonal antara atasan dengan bawahan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 58,1% dan setuju 40,9%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui adanya hubungan yang baik interpersonal antara atasan dengan bawahan.
- 4) Jawaban responden adanya kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju sebesar 46,2% dan setuju 53,8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui adanya kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil.
- 5) Jawaban responden memiliki kemampuan kerjasama dengan pegawai lain mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 52,7% dan

setuju 47,3%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui memiliki kemampuan kerja sama dengan pegawai lain.

- 6) Jawaban responden saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberi perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 58,1 % dan setuju 39,8%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberi perusahaan.
- 7) Jawaban responden saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan dari dalam diri mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 57% dan setuju 43%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan dari dalam diri.
- 8) Jawaban responden saya bekerja lebih baik karena termotivasi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju sebesar 49,5% dan setuju 50,5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui saya bekerja lebih baik karena termotivasi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.
- 9) Jawaban responden saya akan mengikuti prosedur perusahaan dalam melakukan pekerjaan, agar kedepannya apa yang perusahaan inginkan tercapai mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju sebesar 41,9% dan setuju 55,9%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui mengikuti prosedur perusahaan dalam melakukan pekerjaan.
- 10) Jawaban responden saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab (sangat setuju sebesar

48,4% dan setuju 50,5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.1.3.3. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	61,3	35	37,6	1	1,1	0	0	0	0	93	100
2	57	61,3	29	31,2	6	6,5	1	1,1	0	0	93	100
3	59	63,4	34	36,6	0	0	0	0	0	0	93	100
4	56	60,2	35	37,6	2	2,2	0	0	0	0	93	100
5	59	63,4	34	36,6	0	0	0	0	0	0	93	100
6	62	66,7	31	33,3	0	0	0	0	0	0	93	100
7	74	79,6	19	20,4	0	0	0	0	0	0	93	100
8	63	37,7	30	32,3	0	0	0	0	0	0	93	100
9	67	72	26	28	0	0	0	0	0	0	93	100
10	67	72	26	28	0	0	0	0	0	0	93	100
11	71	76,3	22	23,7	0	0	0	0	0	0	93	100
12	73	78,5	20	21,5	0	0	0	0	0	0	93	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 61,3% dan setuju 37,6%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.
- 2) Jawaban responden sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik mayoritas responden menjawab sangat setuju setuju (sangat setuju sebesar 61,3% dan setuju 31,2%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan

Kabupaten Langkat menyetujui sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.

- 3) Jawaban responden tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi tersusun rapi diruang kerja dan tidak sempit mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 63,4% dan setuju 36,6%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi tersusun rapi diruang kerja dan tidak sempit.
- 4) Jawaban responden keamanan tempat kerja sangat terjaga sehingga saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 60,2% dan setuju 37,6%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui keamanan tempat kerja sangat terjaga sehingga saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Jawaban responden saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di lingkungan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 41,9% dan setuju 55,9%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di lingkungan pekerjaan.
- 6) Jawaban responden saya menjalin hubungan baik dengan pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 66,7% dan setuju 33,3%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui saya menjalin hubungan baik dengan pegawai
- 7) Jawaban responden saya senang dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju

(sangat setuju sebesar 79,6% dan setuju 20,4%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui saya senang dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.

- 8) Jawaban responden suasana ditempat kerja jauh dari kebisingan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 37,7% dan setuju 32,3%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui suasana ditempat kerja jauh dari kebisingan.
- 9) Jawaban responden saya dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan karena tidak adanya kebisingan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 72% dan setuju 28%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui suasana ditempat kerja jauh dari kebisingan.
- 10) Jawaban responden perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju sebesar 72% dan setuju 28%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai.
- 11) Jawaban responden fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju setuju (sangat setuju sebesar 76,3% dan setuju 23,7%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
- 12) Jawaban responden perusahaan tidak membeda-bedakan antar pegawai satu dengan lainnya mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju

sebesar 78,5% dan setuju 21,5%). Hal ini berarti pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat menyetujui perusahaan tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

4.2.1.1. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis* (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya:

1) *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.8. Composite Reliability

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,824
Motivasi Kerja (Z)	0,789
Lingkungan Kerja (X)	0,881

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kepuasan kerja (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja (Y) adalah $0,824 > 0.6$.
- b) Variabel motivasi kerja (Z) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja (Z) adalah $0,789 > 0.6$.
- c) Variabel lingkungan kerja (X) adalah *reliable*, karena nilai *composite*

reliability lingkungan kerja (X) adalah $0,881 > 0.6$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.9. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)
Kepuasan Kerja (Y)			
Lingkungan Kerja (X)	0,928		
Motivasi Kerja (Z)	0,853	0,632	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* adalah sebagai berikut : (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,928 < 0,90$, artinya *discriminant validity* tidak baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk tidak unik); (2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,632 < 0,90$, artinya *discriminant validity* baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,853 < 0,90$, artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.1.2. Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Mediation Effects*: (a) *Direct Effects*; (b) *Indirect Effects* dan (c) *Total Effects*. Berikut ini hasil pengujiannya:

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10. *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,710	0,704
Motivasi Kerja (Z)	0,293	0,286

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 3 adalah sebagai berikut:

R-Square Adjusted model jalur I = 0,704. Artinya kemampuan variabel X (lingkungan kerja) dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 70,4% dengan demikian model tergolong moderate (sedang); dan (2) *R-Square Adjusted* model Jalur II = 0,286. artinya kemampuan variabel X (lingkungan kerja) dan Z (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 28,6% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

2) *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.11. *F-Square*

	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)
Kepuasan Kerja (Y)			
Lingkungan Kerja (X)	0,840		0,415
Motivasi Kerja (Z)	0,325		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,841, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0,415 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,325, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.1.3. *Mediation Effects*

Analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. Berikut ini hasil dari ketiganya:

1) *Direct Effects (Pengaruh Langsung)*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

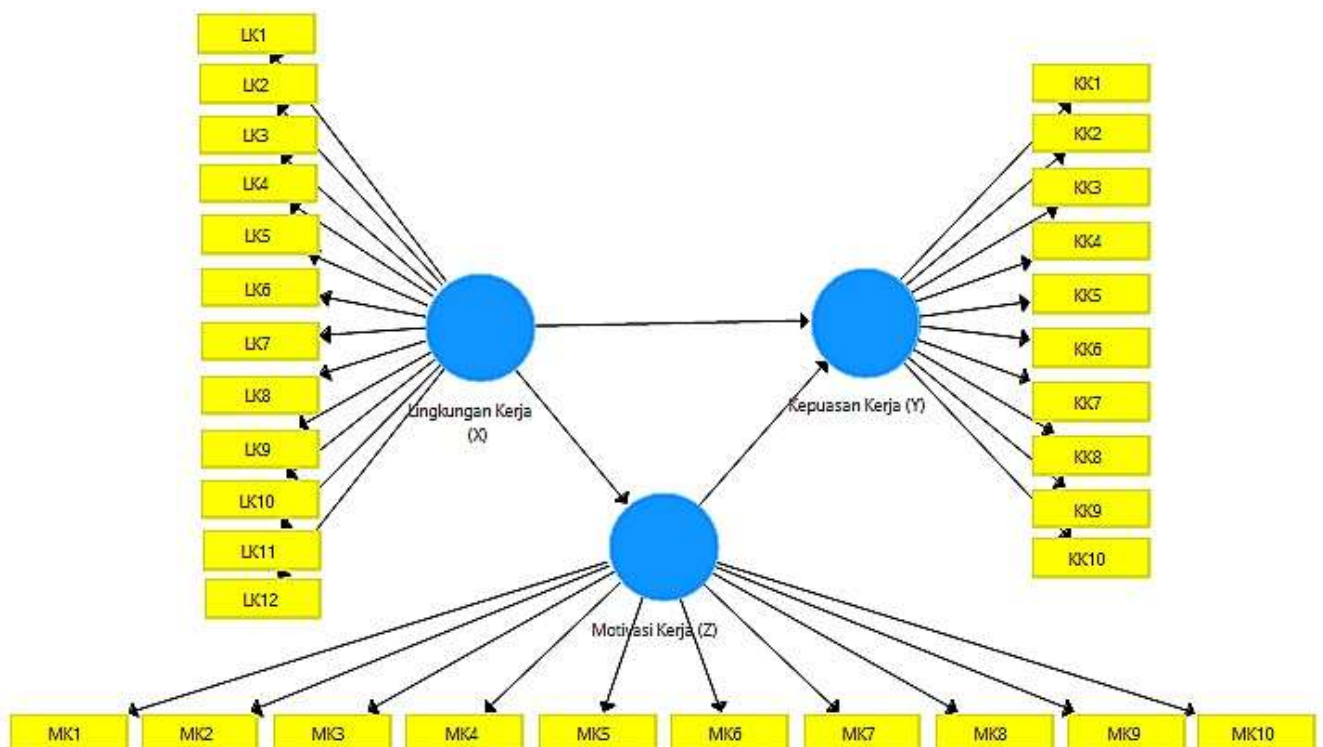
Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12. *Direct Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,587	0,000
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0,542	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,365	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*), antara lain: (1) X terhadap Y : koefisien jalur = 0,587 dan *P-Value* = 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan; (2) X terhadap Z : koefisien jalur = 0,542 dan *P-Value* = 0.000 (< 0.05), artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (3) Z terhadap Y : koefisien jalur = 0,365 dan *P-Values* = 0.000 (< 0.05), artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.



yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kepuasan kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kepuasan kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.13. Indirect Effect

Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
	0,198	0,001

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.13 pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X) -> motivasi kerja (Z) -> kepuasan kerja (Y) adalah 0,198, dengan *P-Values* 0.001 > 0.05 (signifikan), maka Z (motivasi kerja) memediasi pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).

3) Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. Total Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,785	0,000

Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0,542	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,365	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

(1) *Total effect* untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,785; (2) *Total effect* untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0,542; (3) *Total effect* untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,365.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (terikat), pengaruh lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap motivasi kerja (variabel intervening), pengaruh motivasi kerja (variabel intervening) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat), pengaruh lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) yang dimediasi oleh motivasi kerja (variabel intervening).

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja, X terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,587 dan *P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat pegawai Sehingga dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Selain itu pegawai akan merasa senang dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyarti, 2012) pada variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Narasuci, 2018), (Tumboimbela, 2018), (Raziq & Maulabakhsh, 2015), (Andriany, 2019), (Hasibuan, 2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja didalam diri pegawai; (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi kepuasan kerja.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, X terhadap Z dengan koefisien jalur = 0,542 dan *P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan, hal ini juga sangat mempengaruhi untuk memotivasi para pegawai (Josephine & Harjanti, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Andamdewi, 2013), (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014), (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017), (Jayaweera, 2015), (Wiryawan, Risqon, & Noncik, 2020), (Warouw, Sumayku, & Tumbel, 2017), mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja sudah sesuai, maka akan tercipta motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja cukup berarti mempengaruhi motivasi kerja dalam bekerja.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja, Z terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,365 dan *P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Motivasi yang dimiliki pegawai sangat lah penting. Bekerja secara teoritis motivasi berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Prabowo, 2018) dimana hasil dalam penelitian makan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, terutama dalam pelayanan hotel seperti hotel kartika graha Malang.

Hasil penelitian (Hanafi & Yohana, 2017), (Juniari, Riana, & Subudi, 2015), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Meidita, 2019), (Saragih & Simarmata, 2018), (Handayani & Arianti, 2010), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan pada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja ada di dalam diri pegawai, maka kepuasan kerja pada pegawai juga akan tercipta; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, X terhadap Y melalui Z dengan koefisien jalur = 0,198 dan *P-Value* 0.001 dengan taraf signifikan $0.001 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan memadai diharapkan mampu memuaskan pegawai perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Demikian juga dengan motivasi sangat penting diberikan kepada setiap pegawai agar pegawai lebih semangat dan dapat memuaskan harapan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja pegawai dapat memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan. Apabila lingkungan kerja yang diberikan sesuai maka pegawai akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai (Pribadi, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 93 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Dengan kata lain Motivasi Kerja memang berperan sebagai mediator.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada pihak Pimpinan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai

untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai tetap baik bahkan lebih baik lagi dan dapat terciptanya kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat para pegawai semangat dalam melakukan pekerjaan, dengan perasaan senang dan akan termotivasi dalam menyiapkan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

2. Instansi juga perlu memberikan motivasi kepada pegawai yaitu berupa bonus dan *reward* yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai. Hal ini menjadi cara yang paling efektif di setiap perusahaan ketika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai
3. Disarankan pula kepada pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam diri pegawai perlu diperhatikan lingkungan yang ada disekitar pegawai dan motivasi yang terus menerus diberikan atasan terhadap pegawai, agar apa yang diinginkan bisa tercapai.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya lingkungan kerja dan motivasi kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kepuasannya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kepuasan kerja hanya menggunakan faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid 19 yang membuat peneliti sulit untuk mendapatkan data dari perusahaan, karena harus menunggu keadaan yang mungkin agar peneliti mendapatkan data yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Alex, S. N. (2011). *Manajemen Personalia* (Edisi kelima). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andamdewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kera dan Transigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1), 210–461.
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tapsen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 9–16.
- Arep, Ishak, & Hendri, T. (2003). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arep, Ishak, & Hendri, T. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widasarana Indonesia.
- Arta, D. N. C., & Harsono. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI*, 5(2), 182–205.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141–162.
- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, 6(1), 26–41.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ella, A. R. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Impllementasi Kinerja Karyawan PT. Bank Syaroaj Mandiri Kcp Banjarnegara. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 54.

- Fadillah, B., Widodo, D. H., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada Sakit Islam Unisma Malang). *Ekonomi Bisnis*, 1(2), 1–15.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 23* (Edisi Pert). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. (2009). *Business Management* (ed. 1). Kaduna: Joy Publishers.
- Hastono, I. H. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Btpn Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 100–104.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (asli). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrawijaya, A. I. (2009). *Prilaku Organisasi* (Cetakan pertama). Bandung: Sinar Baru.
- Irianti, M. T. F., & Utami, S. S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 82–94.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (edisi ketujuh). The Mc-Graw Hill: Erlangga.
- Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal Of Business and Management*, 10(3), 271–278.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls : Menggunakan Smart PLS*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Pers.
- Juniari, eni N. K., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(11), 823–840.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). Bandung: Alfabeta, cv.
- Kessi, A. M. P. (2019). *Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Khoiriah, N., Lelly, S. W., & Utami, W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kKinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Interveing PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. *Ekonomi Bisnis Dan Akutansi*, VI(1), 141–146.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Prilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Mahmuda, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama).Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Rosdakarya.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178–185.
- Narasuci, W. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal Of Applied Management*, 16(4), 645–653.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen* (edisi pertama). Jakarta: Kencana

prenadamedia group.

- Pitasari, N. A. A., & Perdhans, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Journal Of Management*, 7(4), 1–11.
- Prabowo, T. S. (2018). The Influence Of Transformational Leadership And work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal Of Applied Management*, 16(1), 171–178.
- Pramitha, Dana, G., Supartha, I. wayan G., & Riana, I. G. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Kramabali. *E-Journal Manajemen Univ. Udayana*, 1(2).
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Pribadi, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Medan Mandiri Bina Prestasi*, 7(1), 28–37.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pauruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Raziq, A., & Maulabakhs, R. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717–725.
- Rezeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Di Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 49–62.
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BANK Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2), 1–15.
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Jilid 1). Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, P., Judge, & Timothy, A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbinson, & Corners. (2000). *Manajemen* (edisi 7). Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Radika Aditam.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, onita S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, P. H. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Yayasan Kita Menulis.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Soedirman, & Prawira Kususmah, S. (2014). *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Spector, P. E. (2013). *Industrial and Organizational Psychology*. Canada
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudjatmoko. (2015). *Leader Transformasional* (1st ed.). Sonorejo: Garden Depan Budaya Indonesia.
- Sugiono. (2012). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Serat Acitya -Jurnal Ilmiah*, 1(2), 73–83.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, N., Akhmadi, A., & Lutfi, L. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 137–148.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Sunyoto, & Danang. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- Supardi, & Anwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 1). Jakarta: Kencana prenada media group.
- Suwanto, Priansyah, & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Tumboimbela, S. C. S. (2018). The Impact Of Work Environment toward Job Satisfaction AT PT. Pos Main Branch Office In Manado. *Jurnal EMBA*,

6(2), 788–796.

- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Winardi. (2021). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (cetakan pertama). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (cetakan 1). Yogyakarta: Multi Presindo.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemax Lippo Plaza Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 298–307.

