



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI CABANG DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN WILAYAH SELATAN PROVINSI JAWA BARAT**

Sevyan Ghenta Dwi Putra

Adi Kurnia, Ari Ramdani

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

sevyanghentadp@gmail.com

### **ABSTRAK**

Keberhasilan organisasi publik secara signifikan dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satu tanggung jawab utama administrator sumber daya manusia adalah menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Loyalitas dan produktivitas karyawan bergantung pada pemenuhan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Cabang Selatan Dinas Kelautan dan Perikanan di Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yang menyelidiki korelasi antara variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,638 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Model regresi yang digunakan signifikan secara parsial dan simultan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 4,465 dan nilai F hitung sebesar 19,934, yang keduanya signifikan pada tingkat 0,000. Lingkungan kerja menyumbang 28,1% variasi kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,281. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, termasuk kepemimpinan, kompensasi, dan aspek personal. Korelasi positif yang cukup kuat ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,530. Penemuan ini menekankan pentingnya membangun lingkungan kerja yang suportif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, sumber daya manusia.

### **ABSTRACT**

*The success of public organisations is significantly influenced by human resource management. Human resource administrators are responsible for establishing working conditions that can improve employee job satisfaction. Employee loyalty and productivity are contingent upon job fulfilment. The objective of this investigation is to ascertain the impact of the work environment on the job satisfaction of employees at the Branch Office of Marine and Fisheries Affairs in the Southern Region of West Java Province. The causal associative study is the methodology employed to investigate the correlation between the independent variable (work environment) and the dependent variable (job satisfaction). Questionnaires were distributed to*



*respondents in order to gather data. The regression analysis results indicate that job satisfaction is substantially influenced by the work environment, with a regression coefficient of 0.638 and a significance value of 0.000. The regression model is significant both partially and simultaneously, as evidenced by the t-value of 4.465 and the F-value of 19.934, both of which have significance values of 0.000. The work environment accounts for 28.1% of the variation in job satisfaction, as indicated by the coefficient of determination (R Square) value of 0.281. The remaining 71.9% is influenced by other factors, including leadership, compensation, and personal aspects. A moderately strong positive correlation is indicated by the R value of 0.530. These results underscore the significance of establishing a supportive work environment to improve employee performance and satisfaction.*

*Keywords: work environment, job satisfaction, human resources.*

## PENDAHULUAN

Salah satu rahasia keberhasilan organisasi publik adalah manajemen sumber daya manusia. Tanggung jawab administrator sumber daya manusia dalam mengelola karyawan mencakup penerapan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Loyalitas dan retensi karyawan di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tanggung jawab administrator sumber daya manusia dalam mengelola karyawan mencakup peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan. Loyalitas dan retensi karyawan di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Wibowo, 2014).

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja, yang dapat menciptakan kesan yang meyakinkan dan memuaskan bagi karyawan, sehingga memengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Kebosanan dapat dikurangi dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kenyamanan ini niscaya akan berkontribusi pada kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi. Aruan dan Fakhri (2015) mengamati bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berakibat fatal, termasuk penurunan motivasi karyawan, terutama bagi pekerja mandiri, dan kekecewaan karyawan terhadap kinerja mereka. Kebosanan di tempat kerja dapat dikurangi dengan lingkungan kerja yang nyaman. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan niscaya akan dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan ini. Sebaliknya, kekhawatiran karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dapat berakibat fatal, termasuk menurunnya motivasi dan ketidakpuasan kerja (Aruan dan Fakhri, 2015).

Rasa senang seorang pekerja dalam mengamati atau melaksanakan tugasnya disebut sebagai kepuasan kerja. Seseorang dapat dianggap puas dengan pekerjaannya jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya (Muraweni, Rasyid, dan Gunawan, 2017). Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan sumber kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan menunjukkan rasa puas atau tidak puas mereka terhadap lingkungan kerja perusahaan, terlepas dari apakah mereka merasa nyaman atau tidak nyaman. Sikap positif atau negatif karyawan dapat menjadi indikasi kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat berfluktuasi setiap saat. Ketidakpuasan mungkin dialami oleh karyawan; namun, mereka akan merasakan kepuasan setelah manajemen perusahaan menerapkan peningkatan. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan karyawan, organisasi harus terus berinovasi (Aoliso dan Lao, 2018).



Eemosi dan kecenderungan perilaku merupakan salah satu dari sekian banyak komponen kepuasan kerja. Rekan kerja, karyawan, dan administrator perusahaan dapat menghadapi konflik dan hambatan dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh karakteristik, sikap, dan perilaku yang unik dalam aktivitas mereka. Lingkungan kerja yang positif adalah lingkungan yang menumbuhkan rasa aman dan nyaman di antara seluruh karyawan. Oleh karena itu, manajer personalia harus mampu mengembangkan solusi untuk berbagai hambatan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Aoliso dan Lao, 2018).

Di jantung Provinsi Jawa Barat, tempat Laut Selatan dan samudra bertemu, terdapat para pejuang tanpa tanda jasa yang bekerja tanpa lelah untuk melindungi sumber daya kelautan dan perikanan. Mereka adalah personel Dinas Kelautan dan Perikanan Cabang Selatan. Individu dengan aspirasi, harapan, dan kebutuhan akan lingkungan kerja yang kondusif tersembunyi di balik seragam dan beban kerja yang berat. Kepuasan kami sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti halnya tempat tinggal kami. Hal ini tidak berlaku bagi karyawan di cabang layanan ini. Para karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang tersedia. Hubungan antar rekan kerja pun terjalin secara harmonis dan saling mendukung. Namun, ada juga yang merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan dan kurang mendapatkan apresiasi yang layak.

Pertanyaan-pertanyaan ini memotivasi pengembangan penelitian ini. Pasalnya, Kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan memengaruhi efektivitas organisasi, selain individu. Karyawan yang puas dengan posisi mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung mengalami perubahan pekerjaan, sering absen, dan penurunan motivasi.

Penelitian ini penting untuk kondisi unik di wilayah selatan Jawa Barat. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas dan kinerja dengan memahami karakteristik unik lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan di wilayah ini. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia. Minimnya pembaruan signifikan pada peralatan kerja dalam kurun waktu yang cukup lama (terutama untuk perangkat IT) dapat diinterpretasikan oleh pegawai sebagai kurangnya perhatian organisasi terhadap fasilitas kerja mereka. Hal ini dapat menimbulkan persepsi negatif bahwa organisasi tidak memprioritaskan dukungan yang memadai untuk pelaksanaan tugas. Perasaan tidak didukung ini dapat berkontribusi pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Meskipun jumlah meja komputer dan meja rapat terlihat mencukupi, ketersediaan beberapa jenis peralatan lain seperti printer (hanya dua unit) dan locker (hanya empat unit untuk sejumlah besar pegawai) mungkin tidak sebanding dengan kebutuhan. Keterbatasan akses terhadap peralatan yang esensial untuk pekerjaan sehari-hari dapat menciptakan ketidaknyamanan dan inefisiensi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dalam usaha untuk memperbaiki pengelolaan sumber daya kelautan serta perikanan, Wilayah Selatan Provinsi Jawa Barat sangat terdampak oleh Dinas Kelautan dan Perikanan. Dinas ini bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan pemerintah terkait pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan. Namun, untuk mencapai tujuan ini, kualitas lingkungan kerja para pegawai sangatlah penting. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah adanya kekurangan fasilitas dan



peralatan yang memadai, seperti laptop, komputer, cangkul, jaring, sekop, dan serokan ikan.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat Bagian Selatan terletak dekat dengan beragam sumber daya kelautan, menjadikannya lokasi yang strategis. Kebijakan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat Selatan meliputi penyediaan fasilitas untuk memfasilitasi pelaksanaan tugasnya, pengembangan program pelatihan bagi personalnya, dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Namun, walaupun kebijakan tersebut sudah ada, masih terdapat kekurangan dalam penyediaan fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kondisi psikologis, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai di sebuah instansi. Di lingkungan pemerintahan, kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pelayanan publik, membentuk loyalitas pegawai, serta mendorong inovasi dalam pelaksanaan tugas. Di Cabang Dinas Kelautan dan Perikanan Wilayah Selatan Provinsi Jawa Barat, mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi. Hal ini tercermin dari semangat kerja yang positif, rasa memiliki terhadap instansi, serta kebanggaan karena dapat berkontribusi langsung dalam mengelola dan melestarikan sumber daya kelautan dan perikanan di wilayah pesisir selatan Jawa Barat.

Sebagian besar pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya, terutama karena peran mereka dinilai memiliki dampak nyata terhadap masyarakat pesisir dan keberlanjutan ekosistem laut. Dukungan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta keterlibatan dalam program-program pemberdayaan nelayan dan konservasi perairan juga turut memperkuat rasa kepuasan tersebut.

PricewaterhouseCoopers (PwC) merilis laporan survei bertajuk Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey **2023** pada Juni **2023** yang ditulis oleh (Salsabila, 2023) menyoroti tingkat kepuasan kerja karyawan di wilayah Asia Pasifik. Dalam laporan ini, 75% karyawan di Indonesia mengaku puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Angka tersebut menempatkan Indonesia di posisi kedua sebagai negara dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi di Asia Pasifik, di atas rata-rata regional yang berada pada angka 57%.

Meskipun tingkat kepuasan kerja tinggi di beberapa negara, survei ini juga menemukan bahwa mayoritas karyawan di Asia Pasifik merasa pesimis mengenai masa depan perusahaan tempat mereka bekerja. Hanya 51% yang percaya perusahaan mereka bisa bertahan lebih dari 10 tahun. Sementara itu, 25% karyawan memperkirakan perusahaan mereka hanya akan bertahan kurang dari enam tahun, dan 10% lainnya bahkan lebih pesimis, memperkirakan perusahaan tidak akan bertahan lebih dari tiga tahun.

Tingkat pesimisme tertinggi ditemukan di kalangan karyawan dari Malaysia, India, dan Singapura. Sebaliknya, karyawan dari Selandia Baru, Taiwan, Indonesia, dan Australia cenderung lebih optimis terhadap keberlanjutan perusahaan mereka.

Survei ini juga menyoroti perbedaan pandangan antar generasi terhadap masa depan perusahaan. Sebanyak 52% karyawan Generasi Z yang dikenal sebagai generasi digital dan kritis terhadap perubahan meyakini perusahaan mereka tidak akan bertahan lebih dari satu dekade tanpa adanya transformasi. Pandangan ini jauh lebih tinggi dibandingkan Generasi X (31%) dan Baby Boomer (29%), yang cenderung lebih percaya pada stabilitas perusahaan tanpa perubahan besar. Hasil ini menunjukkan bahwa generasi muda lebih sadar akan pentingnya transformasi agar perusahaan tetap relevan di masa mendatang.

Melihat keseluruhan tren tersebut, instansi seperti Dinas Kelautan dan Perikanan Wilayah Selatan Provinsi Jawa Barat memiliki peluang besar untuk menjadi contoh dalam membangun lingkungan kerja yang berorientasi masa depan dan menyenangkan. Upaya menjaga kepuasan kerja perlu dibarengi dengan edukasi mengenai pentingnya perencanaan jangka panjang, termasuk program pensiun yang berkelanjutan. Dengan membangun budaya kerja yang sehat sekaligus mempersiapkan kesejahteraan pegawai pasca-pensiun, instansi ini dapat mewujudkan sumber daya manusia yang tangguh, loyal, dan sejahtera di masa kini maupun mendatang.

Kemudian, berdasarkan survei Jobstreet dan Jobsdb by SEEK yang ditulis oleh (Yunus 2021) dan dilakukan pada Mei 2024 terhadap 5.000 pekerja di lima negara Asia Tenggara mengungkap dua alasan utama yang memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan pekerja, yaitu ketidaksesuaian antara harapan dengan gaji dan kompensasi (46%) serta kurangnya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karier (33%). Meskipun tingkat kepuasan kerja tinggi, fenomena ini ternyata tidak sejalan dengan kesadaran akan pentingnya dana pensiun di kalangan pekerja Indonesia.

Kepuasan kerja karyawan berkorelasi signifikan dengan lingkungan kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki peralatan dan sumber daya yang memadai umumnya lebih produktif dan puas. Sebaliknya, fasilitas yang tidak memadai dapat memicu ketidakpuasan karyawan dan menurunkan moral, yang pada akhirnya dapat melemahkan efisiensi organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen sumber daya manusia adalah departemen dalam suatu organisasi yang didedikasikan untuk mengelola karyawan. SDM memainkan peran penting dalam memastikan bahwa sumber daya manusia suatu organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja. Para ahli telah memberikan definisi manajemen sumber daya manusia berikut:

Sumber daya manusia adalah individu yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Samsuni, 2023). Konsep sumber daya manusia dapat dibandingkan dengan konsep tenaga kerja dalam demografi, yang mencakup angkatan kerja dan non-angkatan kerja. Istilah lain untuk angkatan kerja adalah "pekerja".

Menurut Flippo (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses memanfaatkan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

(Flippo, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah proses mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Husni, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi penting dalam setiap organisasi yang memprioritaskan pengelolaan strategis aset manusia, sebagaimana ditunjukkan oleh definisi-definisi yang telah disebutkan sebelumnya. Organisasi dapat menjamin bahwa personelya kompeten dan termotivasi, sehingga memaksimalkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi, melalui manajemen yang efektif.

Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi MSDM adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2021):

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu pencapaian tujuannya. Program kepegawaian diterapkan untuk memfasilitasi perencanaan. Perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian karyawan merupakan komponen dari program kepegawaian. Penerapan program kepegawaian yang efektif akan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, tujuan karyawan, dan tujuan masyarakat.

b. Penjadwalan

Tindakan pengorganisasian melibatkan penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi, sehingga mengorganisasikan semua karyawan. Organisasi semata-mata merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Organisasi yang terorganisir dengan baik akan memfasilitasi keberhasilan pencapaian tujuan-tujuan ini.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah proses membimbing semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka bersedia berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pemimpin melaksanakan arahan dengan menugaskan bawahan untuk melaksanakan tugas mereka secara efisien.

d. Manajemen

Aktivitas pengendalian melibatkan pengawasan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan mereka mematuhi peraturan perusahaan dan beroperasi sesuai dengan rencana. Tindakan korektif diimplementasikan dan rencana disempurnakan jika ditemukan penyimpangan atau kesalahan. Kehadiran, disiplin, perilaku, kerja sama, kinerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja yang sehat merupakan aspek-aspek pengendalian karyawan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Tujuan dapat dicapai melalui pengadaan yang efektif.

f. Pengembangan. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang harus sesuai dengan pekerjaan saat ini dan masa depan.

f. Kompensasi

Pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung, baik dalam bentuk uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Kompensasi adalah prinsip yang adil dan setara. Adil



didefinisikan sebagai konsisten dengan kinerja kerja, sementara tepat berarti mampu memenuhi persyaratan dasar sesuai dengan batas upah minimum pemerintah dan konsistensi internal dan eksternal.

h. Integrasi Integrasi adalah proses menggabungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan harmonis. Keuntungan dihasilkan oleh organisasi, dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui operasional mereka. Integrasi merupakan aspek yang kompleks dan penting dari manajemen sumber daya manusia, karena melibatkan rekonsiliasi dua kepentingan yang berlawanan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah proses menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan untuk memastikan bahwa mereka akan terus bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik diimplementasikan melalui program kesejahteraan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar karyawan dan dipengaruhi oleh konsistensi internal dan eksternal.

j. Disiplin

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin, yang penting untuk mencapai tujuan. Sangatlah sulit untuk mencapai tujuan seseorang tanpa adanya disiplin yang efektif. Disiplin adalah upaya sadar dan disengaja untuk mematuhi norma-norma sosial dan kebijakan perusahaan.

k. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja seseorang dengan perusahaan disebut sebagai "pemisahan". Keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau faktor-faktor lain dapat berkontribusi pada pemutusan hubungan kerja ini. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 mengatur hal ini.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Hasibuan (2021) berpendapat bahwa serangkaian fungsi yang saling terkait membentuk satu kesatuan utuh dalam pengelolaan tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. MSDM mencakup lebih dari sekadar rekrutmen dan manajemen karyawan; MSDM juga mencakup pengelolaan individu sebagai sumber daya strategis yang esensial bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap fungsi dalam MSDM memiliki peran dan kontribusinya masing-masing, dan apabila dijalankan secara efektif serta efisien, maka akan tercipta harmonisasi antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, serta berdampak positif bagi masyarakat secara umum.

Fungsi pertama yang disebutkan oleh Hasibuan adalah perencanaan (human resources planning). Dalam hal ini, manajemen perlu melakukan upaya perencanaan yang matang mengenai Kebutuhan tenaga kerja dalam hal kuantitas, karakter, dan distribusi dalam struktur organisasi. Untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, perencanaan ini dilaksanakan secara efektif dan efisien, sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Contoh konkret dari perencanaan ini adalah penyusunan program kepegawaian yang mencakup berbagai komponen, termasuk rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan, serta pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian organisasi.



Selain melindungi kepentingan karyawan dan kontribusi sosial mereka kepada masyarakat, program kepegawaian yang terstruktur dan dirancang dengan baik akan menjadi fondasi yang kokoh bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian, yaitu proses yang dirancang untuk memastikan pengorganisasian seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja dan hubungan kerja antar departemen dan individu, serta menyusun struktur wewenang dan tanggung jawab dalam bentuk bagan organisasi (*organization chart*). Tujuan utama dari pengorganisasian ini bukan hanya menciptakan struktur, tetapi untuk memastikan bahwa seluruh elemen dalam organisasi dapat bekerja secara sinergis, saling mendukung, dan berjalan dalam koordinasi yang selaras demi tercapainya tujuan bersama. Organisasi, menurut Hasibuan, merupakan alat atau sarana untuk mencapai tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Maka dari itu, struktur organisasi harus disusun secara rasional dan logis, agar semua elemen di dalamnya dapat menjalankan peran masing-masing secara optimal.

Kemudian terdapat fungsi pengarahan atau *directing*, yang merujuk pada upaya manajerial dalam mengarahkan, membimbing, dan mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Fungsi ini berkaitan erat dengan motivasi kerja, komunikasi, dan kepemimpinan. Penugasan yang jelas dan pendekatan yang memotivasi karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan antusias merupakan metode yang digunakan pemimpin dalam membimbing bawahannya. Lingkungan kerja yang kondusif dan inspiratif dipupuk melalui arahan yang efektif, yang juga mendorong produktivitas karyawan dan memastikan pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pengendalian merupakan fungsi lanjutan. Upaya untuk menjamin bahwa semua tindakan dan aktivitas dalam organisasi konsisten dengan strategi yang telah ditentukan dikenal sebagai pengendalian. Fungsi ini penting karena dalam praktiknya seringkali terjadi penyimpangan atau ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaan. Oleh karena itu, pengendalian dilakukan untuk mendeteksi penyimpangan tersebut, mengevaluasi penyebabnya, dan melakukan tindakan perbaikan. Aspek-aspek yang diawasi dalam fungsi pengendalian ini antara lain adalah kedisiplinan, kehadiran, kerja sama tim, pelaksanaan tugas, serta perilaku di tempat kerja. Dengan pengendalian yang baik, perusahaan dapat menjaga konsistensi kinerja dan mencegah kerugian yang ditimbulkan dari kesalahan yang tidak terdeteksi.

Selanjutnya, pengadaan (*procurement*) menjadi fungsi yang sangat penting karena menyangkut bagaimana perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang tepat. Proses pengadaan ini mencakup penarikan calon tenaga kerja, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi. Tujuannya adalah agar perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan spesifikasi pekerjaan. Pengadaan dilakukan menggunakan prosedur yang sistematis dan objektif akan menghasilkan karyawan yang kompeten dan memiliki potensi untuk berkembang. Ini menjadi kunci awal bagi keberhasilan fungsi-fungsi MSDM lainnya.

Kemudian, fungsi pengembangan (*development*) menekankan pada peningkatan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan agar mampu menjalankan tugas dengan lebih baik, baik untuk kebutuhan saat ini maupun untuk kebutuhan di masa depan. Program pendidikan dan pelatihan melakukan pengembangan untuk memperbaiki performa kerja serta mempersiapkan karyawan untuk jenjang karier selanjutnya. Dengan adanya pengembangan, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus

berkontribusi, sementara perusahaan juga mendapatkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan bisnis yang dinamis.

Fungsi selanjutnya adalah kompensasi (compensation), yakni pemberian imbalan ke karyawan sebagai hadiah atas kerja keras mereka. Ada dua jenis kompensasi: langsung (misalnya, gaji dan bonus) atau tidak langsung (misalnya, tunjangan dan fasilitas). Prinsip dasar dalam pemberian kompensasi menurut Hasibuan adalah keadilan dan kelayakan. Artinya, kompensasi harus sepadan dengan kinerja karyawan serta mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka. Di samping itu, kompensasi harus mengacu pada peraturan yang berlaku, termasuk upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, dan mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal agar tidak menimbulkan ketidakpuasan.

Fungsi pengintegrasian (integration) memiliki tantangan tersendiri karena berkaitan dengan penyatuan kepentingan antara perusahaan dan karyawan. Dalam praktiknya, kepentingan kedua belah pihak sering kali berseberangan. Perusahaan menginginkan efisiensi dan keuntungan maksimal, sementara karyawan menginginkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengintegrasian berupaya untuk menjembatani kedua kepentingan ini agar tercipta sinergi yang saling menguntungkan. Karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, sementara perusahaan dapat terus berkembang karena didukung oleh tenaga kerja yang loyal dan produktif.

Fungsi pemeliharaan (maintenance) juga tak kalah penting, karena menyangkut upaya mempertahankan karyawan yang ada agar tetap bekerja dengan semangat dan loyalitas tinggi. Hal ini dilakukan melalui berbagai program kesejahteraan karyawan, baik yang bersifat fisik, mental, maupun emosional. Pemeliharaan yang baik mengurangi tingkat turnover atau keluar-masuk karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini penting, karena tingginya turnover akan berdampak pada biaya pengadaan dan pelatihan tenaga kerja baru serta menurunkan kontinuitas kinerja organisasi.

Sementara itu, fungsi kedisiplinan merupakan inti dari terciptanya efektivitas dalam organisasi. Tanpa disiplin, seluruh rencana dan sistem kerja yang telah disusun dengan baik tidak akan bisa berjalan sesuai harapan. Disiplin diartikan sebagai kesadaran dan keinginan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan secara konsisten dan adil agar menjadi budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri setiap individu di tempat kerja.

Terakhir, fungsi pemberhentian (separation) adalah fase akhir dari siklus hubungan kerja. Pemberhentian dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pensiun, pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, pengunduran diri oleh karyawan, atau berakhirnya masa kontrak. Fungsi ini juga harus dijalankan dengan profesional dan sesuai dengan ketentuan hukum. Dalam hal ini, Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 dimaksudkan. Penanganan pemberhentian yang efektif menjaga reputasi perusahaan dan memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang terlibat.

Dengan demikian, keseluruhan fungsi MSDM menurut Hasibuan bukanlah sekadar aspek teknis manajerial, melainkan sebuah pendekatan strategis yang menempatkan manusia sebagai pusat dari proses pencapaian tujuan organisasi. Jika seluruh fungsi ini dijalankan secara konsisten, profesional, dan beretika, maka manajemen sumber daya manusia akan menjadi kekuatan utama dalam menggerakkan roda perusahaan, menciptakan nilai, dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan sosial yang lebih luas.



Motivasi menurut Hasibuan dalam (Nurdin, 2017:77) adalah rangsangan keinginan dan Mendorong kerja sama, kerja efektif, dan integrasi semua upaya untuk mencapai kepuasan dengan memberikan dorongan yang menumbuhkan gairah kerja. Menurut Mangkunegara (dalam Khaeruman dkk., 2021:28), "Motivasi adalah suatu kondisi yang memengaruhi rangsangan, arah, dan pemeliharaan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan."

Nawawi (dalam Khaeruman dkk., 2021:27) berpendapat bahwa "Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau mendorong seseorang untuk terlibat dalam suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan secara sadar." Richard L. (dalam Khaeruman dkk., 2021:28) berpendapat bahwa "Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang dan membangkitkan antusiasme serta tekad untuk mencapai sesuatu yang diinginkan."

Motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan upaya tingkat tinggi guna mencapai tujuan individu dan organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh definisi yang diberikan oleh para ahli di atas. Hal ini melibatkan keinginan, kebutuhan, dan semangat yang mengarahkan tindakan sadar seseorang. Motivasi kerja menjadi kekuatan yang membangkitkan semangat dan ketekunan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama, dengan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi.

Dua bentuk motivasi sering diterapkan oleh organisasi (Suhendra & Hayati, 2006:93), yaitu:

1) Motivasi Positif

Dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa, para pemimpin secara efektif memotivasi karyawannya.

2) Motivasi Negatif

Para pemimpin memberi insentif kepada karyawannya dengan memberikan sanksi kepada mereka yang menunjukkan kinerja buruk. Dalam jangka pendek, bentuk motivasi ini dapat meningkatkan moral; namun, penting untuk menyadari bahwa hal ini dapat mengakibatkan konsekuensi jangka panjang yang merugikan.

Selanjutnya, Bedjo Siswanto mengategorikan motivasi menjadi dua kategori:

Motivator Material

Imbalan material, termasuk uang atau produk lainnya, diberikan kepada karyawan.

Insentif Non-Material Imbalan yang diberikan kepada karyawan bersifat non-material, termasuk penyediaan fasilitas atau kemudahan lainnya, promosi, penghargaan, dan pujian.

Dalam dunia nyata, manajer sering menerapkan kedua bentuk motivasi tersebut. Untuk meningkatkan moral karyawan, pemanfaatannya harus seimbang dan tepat. Meskipun demikian, sangat penting bagi para manajer untuk mematuhi implementasi kebijakan-kebijakan ini secara konsisten dan adil.

Banyak faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan proses psikologis lainnya dalam diri seseorang. Menurut Malayu Hasibuan (S.P. Hasibuan, 2012: 142), motivasi kerja dipengaruhi oleh empat faktor:

1. Aspirasi untuk Berkembang

Aspirasi mendasar setiap individu adalah untuk hidup; individu berusaha untuk mendapatkan nafkah dan makanan.



## 2. Aspirasi untuk Mendapatkan Jabatan

Keinginan kedua adalah memiliki sesuatu, yang merupakan salah satu alasan mengapa individu mendambakan pekerjaan.

## 3. Aspirasi untuk Kewenangan

Orang termotivasi untuk bekerja karena keinginan akan kekuasaan, yang merupakan tingkat motivasi yang lebih tinggi daripada keinginan untuk memiliki.

## 4. Aspirasi untuk Pengakuan

Jenis kebutuhan terakhir yang memotivasi individu untuk terlibat dalam pekerjaan adalah keinginan akan status sosial, kehormatan, dan pengakuan.

Motivasi merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia di tempat kerja. Memotivasi karyawan agar berkinerja sebaik-baiknya dan mencapai tujuan yang telah ditentukan akan menjadi tantangan bagi perusahaan tanpa adanya motivasi yang tepat. Dalam hal ini, berbagai teori dan perspektif dari para ahli menjelaskan berbagai bentuk motivasi dan metode paling efektif untuk menerapkannya di tempat kerja.

Salah satu pandangan yang banyak dijadikan rujukan adalah pendapat dari Suhendra dan Hayati (2006:93) yang mengklasifikasikan motivasi ke dalam dua bentuk utama, Baik motivasi negatif maupun motivasi positif. Pemimpin mendorong motivasi positif dengan memberikan hadiah atau penghargaan untuk kinerja yang baik. Hadiah ini bisa berupa bonus, promosi jabatan, kenaikan gaji, pujian terbuka di hadapan rekan kerja, atau berbagai bentuk apresiasi lainnya yang dapat memberikan rasa senang dan bangga bagi karyawan. Motivasi positif biasanya berdampak baik terhadap semangat kerja karena karyawan merasa dihargai atas kerja keras dan kontribusi mereka kepada perusahaan.

Sebaliknya, motivasi negatif adalah bentuk motivasi yang dilakukan melalui pendekatan hukuman atau sanksi terhadap karyawan yang dianggap tidak menunjukkan kinerja sesuai harapan. Dalam konteks ini, pemimpin mungkin akan memberikan teguran, mengurangi tunjangan, tidak memberi kenaikan pangkat, atau bahkan mengancam pemutusan hubungan kerja. Meskipun jenis motivasi ini terkadang mampu menimbulkan efek jera dan meningkatkan kedisiplinan dalam jangka pendek, namun penerapannya harus sangat hati-hati. Jika dilakukan terus-menerus tanpa diimbangi dengan pendekatan yang positif, motivasi negatif justru bisa menimbulkan ketakutan, penurunan moral kerja, bahkan perasaan tidak nyaman dalam lingkungan kerja. Dalam jangka panjang, hal ini bisa menurunkan produktivitas dan menimbulkan resistensi dari karyawan terhadap manajemen.

Selain pendekatan dari Suhendra dan Hayati, Bedjo Siswanto juga memberikan klasifikasi lain mengenai bentuk motivasi yang digunakan dalam organisasi, Baik insentif material maupun non-material. Insentif material memiliki bentuk imbalan yang dapat dihitung secara langsung atau fisik, seperti uang tunai, bonus, komisi, tunjangan, fasilitas kerja, atau barang berharga lainnya. Insentif jenis ini sangat efektif untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan kesejahteraan hidup. Ketika seorang karyawan merasa bahwa kerja kerasnya dibayar dengan layak, maka mereka cenderung akan lebih loyal dan semangat dalam bekerja.

Sementara itu, insentif non-material adalah bentuk penghargaan yang tidak berwujud secara fisik, namun memiliki nilai emosional dan psikologis yang sangat besar bagi penerimanya. Bentuk insentif ini bisa berupa pujian, penghargaan simbolis, kesempatan pelatihan atau pengembangan diri, promosi jabatan, atau sekadar ucapan terima kasih yang tulus. Meskipun tidak selalu bisa dihitung dengan angka, insentif non-



material berperan besar dalam membentuk hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Rasa dihargai dan diperhatikan oleh atasan bisa meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan membangun komitmen jangka panjang.

Dalam praktiknya, manajer perusahaan biasanya mengombinasikan kedua jenis motivasi ini, baik positif dan negatif, maupun material dan non-material. Kombinasi ini harus dilakukan secara seimbang dan tepat sasaran, tergantung pada karakteristik individu karyawan, jenis pekerjaan, serta situasi dan kondisi perusahaan. Pemimpin yang bijak akan mampu membaca situasi dan memilih pendekatan motivasi yang paling sesuai, baik untuk mendorong produktivitas, membentuk perilaku yang diinginkan, maupun membangun budaya kerja yang sehat.

Namun demikian, dalam penerapan strategi motivasi, seorang manajer tidak hanya cukup memberikan penghargaan atau sanksi semata, tetapi juga harus bersikap adil, konsisten, dan transparan. Ketidakadilan dalam memberikan insentif, baik berupa penghargaan maupun hukuman, dapat memicu konflik internal, kecemburuan sosial, dan ketidakpuasan yang berdampak buruk terhadap moral kerja tim secara keseluruhan.

Motivasi kerja juga tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai proses psikologis dan faktor internal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:142), ada empat komponen utama yang memengaruhi motivasi kerja seseorang. Pertama dan terpenting adalah keinginan untuk hidup kebutuhan paling mendasar yang mendorong seseorang untuk bekerja, yaitu untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan dasar seperti makan, tempat tinggal, kesehatan, dll. Tanpa pemenuhan kebutuhan hidup, seseorang tidak akan memiliki energi atau dorongan untuk mengejar kebutuhan yang lebih tinggi.

Faktor kedua adalah keinginan untuk memiliki sesuatu. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seseorang biasanya mulai mengejar kebutuhan akan kepemilikan, baik itu dalam bentuk materi seperti rumah, kendaraan, dan barang berharga lainnya, maupun non-materi seperti rasa aman dan kenyamanan hidup. Karena keinginan ini, orang ingin bekerja lebih keras untuk mendapatkan lebih dari sekadar kebutuhan dasar.

Faktor ketiga adalah keinginan untuk memperoleh kekuasaan. Dalam konteks organisasi, kekuasaan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, mengatur, atau mengambil keputusan. Keinginan untuk berada dalam posisi yang memiliki otoritas sering kali menjadi motivasi yang kuat bagi sebagian orang, karena dengan kekuasaan, seseorang bisa mendapatkan pengaruh sosial yang lebih besar serta kepuasan psikologis dalam memimpin dan mengarahkan orang lain.

Terakhir, keinginan untuk mendapatkan pengakuan juga menjadi faktor penting dalam motivasi kerja. Pengakuan ini mencakup penghormatan, status sosial, dan citra diri di mata orang lain. Banyak orang bekerja keras bukan hanya untuk uang, tetapi juga untuk mendapatkan apresiasi, penghargaan, dan status tertentu dalam lingkungan sosial atau profesionalnya. Ketika seseorang merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya, mereka cenderung lebih gigih dalam upaya dan menghasilkan karya terbaik.

Perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dan manusiawi dengan memahami berbagai jenis motivasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan sehat secara psikologis dapat dipupuk oleh motivasi yang tepat. Sebaliknya, motivasi yang salah sasaran atau tidak adil justru bisa menjadi bumerang yang merusak semangat kerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk menyadari apa yang diinginkan dan diharapkan oleh anggota timnya, serta terus belajar dan



menyesuaikan gaya kepemimpinan agar mampu menginspirasi, memotivasi, dan membawa timnya mencapai keberhasilan bersama.

Salah satu faktor penting yang menentukan sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal di tempat kerja mereka adalah motivasi kerja mereka. Motivasi tidak hanya bersumber dari faktor-faktor eksternal seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai proses psikologis dalam diri seseorang yang berkaitan erat dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan pribadi. Dalam konteks ini, Teori motivasi yang diusulkan oleh Malayu SP Hasibuan sangat penting untuk memahami motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja, bagaimana tingkat motivasi tersebut terbentuk, dan sejauh mana faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja individu.

Empat hal utama yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja, menurut Malayu Hasibuan (2012: 142): keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan untuk kekuasaan, dan keinginan untuk pengakuan. Masing-masing dari keempat faktor ini merepresentasikan tingkat atau tahapan kebutuhan manusia yang pada akhirnya mendorong seseorang untuk mengambil tindakan—dalam hal ini bekerja—sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Penjelasan yang komprehensif terhadap keempat faktor ini akan membantu kita memahami lebih dalam tentang variasi dalam motivasi kerja yang mencakup aspek fisik dan mental. Pertama dan terpenting adalah keinginan untuk hidup. Ini adalah kebutuhan paling dasar dan paling mendasar yang dimiliki setiap orang. Dalam hierarki kebutuhan, keinginan untuk hidup mencakup hal-hal seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan kesehatan. Manusia pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ini. Seseorang mendapatkan uang untuk makan, menyewa rumah, dan mendapatkan perawatan medis, dan memenuhi berbagai kebutuhan pokok lainnya. Oleh karena itu, motivasi untuk bekerja pada tahap ini bersifat survival atau bertahan hidup. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka individu akan mengalami tekanan yang besar karena menyangkut kelangsungan hidupnya sendiri dan keluarganya. Dalam dunia kerja, individu yang belum mampu memenuhi kebutuhan dasarnya akan cenderung memiliki orientasi kerja yang sangat praktis dan fungsional—yakni bagaimana pekerjaan tersebut mampu menjamin keberlangsungan hidup mereka dari hari ke hari.

Faktor kedua adalah keinginan untuk memiliki sesuatu. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seseorang akan mulai mengejar hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Keinginan untuk memiliki sesuatu bisa berupa rumah pribadi, kendaraan, barang-barang elektronik, pakaian bermerek, dan lain-lain. Kebutuhan ini menunjukkan adanya peningkatan dalam struktur motivasi seseorang dari sekadar bertahan hidup menjadi ingin hidup lebih baik dan lebih nyaman. Pada tahap ini, pekerjaan bukan hanya dianggap sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga sebagai alat untuk mencapai gaya hidup tertentu. Individu yang memiliki motivasi kerja berdasarkan keinginan untuk memiliki sesuatu biasanya akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan penghasilan tambahan, serta kesiapan untuk bekerja lembur atau menerima tanggung jawab lebih agar dapat memperoleh penghasilan yang lebih besar. Dalam praktiknya, motivasi ini sangat berkaitan erat dengan sistem kompensasi dan penghargaan dalam organisasi. Semakin besar peluang seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kerja kerasnya, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya dalam memenuhi kebutuhan akan kepemilikan tersebut.

Faktor ketiga adalah keinginan akan kekuasaan. Berbeda dengan dua faktor sebelumnya yang lebih bersifat material, keinginan akan kekuasaan lebih mengarah pada kebutuhan psikologis dan sosial. Kekuasaan dalam hal ini tidak selalu berarti kekuasaan dalam arti politik atau pemerintahan, tetapi lebih pada posisi strategis, pengaruh terhadap orang lain, serta kemampuan untuk mengambil keputusan penting dalam organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja berdasarkan keinginan akan kekuasaan biasanya memiliki ambisi yang kuat untuk naik jabatan, memimpin tim, atau terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang penting. Mereka cenderung menyukai tantangan, berani mengambil risiko, dan ingin menjadi figur yang dihormati serta diperhitungkan dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi semacam ini sangat penting dalam organisasi karena mendorong seseorang untuk berinovasi, berpikir strategis, dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar demi mencapai posisi yang diinginkan. Namun demikian, jika tidak dikelola dengan baik, keinginan akan kekuasaan juga dapat menimbulkan konflik internal, persaingan tidak sehat, atau manipulasi antar karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat sistem kepemimpinan dan promosi yang transparan dan berbasis pada kompetensi, agar motivasi ini berkembang secara sehat dan produktif.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan tertentu, menurut Sugiyono (2022). Sumber data utama untuk penelitian ini adalah metode survei, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, menurut Sugiyono (2022). Hipotesis yang ditetapkan diuji melalui analisis data kuantitatif/statistik, yang menggunakan instrumen penelitian.

Pendekatan ini menekankan perolehan data dari responden yang memiliki informasi, sehingga memudahkan penyelesaian masalah penelitian. Kuesioner diterapkan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini tergolong klausa asosiatif, yang menunjukkan bahwa penelitian ini tertarik pada hubungan kausal atau pengaruh. Secara spesifik, penelitian ini tertarik pada hubungan atau pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Metode regresi linier sederhana melibatkan tahapan analisis berikut:

Menentukan tujuan analisis regresi linier.

Menentukan variabel faktor kausal (X) dan variabel efek (Y).

Kumpulkan data

Tentukan nilai XY dan X<sup>2</sup>.

Analisis regresi linier dasar terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan:

$$Y = a + bX \text{ (Sugiyono, 2022).}$$

Perlu diketahui:

Y adalah variabel dependen.

a adalah konstanta regresi.

bX merupakan nilai turunan atau peningkatan variabel independen.

Pengujian Hipotesis



Solusi sementara untuk rumusan masalah penelitian disebut hipotesis. Akibatnya, masalah penelitian biasanya dirumuskan sebagai pertanyaan. Hal ini dianggap sementara karena responsnya semata-mata berasal dari data empiris.

Uji F (Uji Signifikansi)

Uji F atau uji Nilai Signifikansi (Sig) dapat digunakan untuk memastikan tingkat signifikansi atau linearitas suatu regresi. Uji sig. merupakan metode yang paling mudah, dengan syarat nilainya kurang dari 0,05 jika Nilai Sig. kurang dari 0,05. Jika nilainya kurang dari 0,05, model regresi bersifat linear, dan sebaliknya.

$$F_n \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) n - k - 1}$$

(Sugiyono, 2022)

Keterangan: Fh: F-Skor Terhitung r<sup>2</sup>: Koefisien Korelasi Berganda k: Jumlah Variabel Bebas n: Jumlah Anggota Sampel Hipotesis

Model regresi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Cabang Dinas Kelautan dan Perikanan Wilayah Selatan Provinsi Jawa Barat tidak linear atau signifikan, ditunjukkan dengan Ho:  $\rho = 0$ .

Ha:  $\rho \neq 0$ , yang menunjukkan bahwa model regresi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Cabang Dinas Kelautan dan Perikanan Wilayah Selatan Provinsi Jawa Barat linear atau signifikan.

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) keluaran ANOVA:

Hipotesis diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis ditolak jika nilai signifikansi melebihi 0,05.

Berdasarkan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel:

Hipotesis diterima jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel. Hipotesis ditolak jika nilai F hitung melebihi F tabel.

Uji Koefisien Regresi (Uji-t)

Untuk memastikan apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Y), digunakan uji-t.

$$t_{hitung} = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono 2022)

Keterangan: t: nilai t yang dihitung

r: koefisien korelasi

n: jumlah sampel

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi 2-ekor yang signifikan kurang dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka Ho diterima.

Sebaliknya, jika nilai t melebihi tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan memiliki probabilitas korelasi 2-ekor yang signifikan, hipotesis nol (Ho) ditolak.

Hipotesis Statistik 1. Variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tidak memiliki hubungan yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Ho:rs = 0. 2) Ho:rs  $\neq 0$ , yang menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh yang substansial terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL PEMBAHASAN



Variabel	item	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X.1	0, 610	0,312	Valid
	X.2	0, 540	0,312	Valid
	X.3	0, 593	0,312	Valid
	X.4	0, 553	0,312	Valid
	X.5	0, 502	0,312	Valid
	X.6	0,406	0,312	Valid
	X.7	0, 445	0,312	Valid
	X.8	0, 528	0,312	Valid
	X.9	0, 550	0,312	Valid
	X.10	0, 554	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.11	0, 492	0,312	Valid
	Y.12	0, 635	0,312	Valid
	Y.13	0, 561	0,312	Valid
	Y.14	0, 649	0,312	Valid
	Y.15	0, 595	0,312	Valid
	Y.16	0, 668	0,312	Valid
	Y.17	0, 628	0,312	Valid
	Y.18	0, 424	0,312	Valid
	Y.19	0, 524	0,312	Valid
	Y.20	0, 503	0,312	Valid

Lingkungan Kerja	N of Items
.679	10

Reliability Statistics	
Kepuasan Kerja	N of Items
.726	10

Konsistensi internal instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian diukur dengan statistik reliabilitas, yang menentukan sejauh mana item-item dalam suatu variabel berkorelasi dan secara konsisten mengukur hal yang sama.

Koefisien Cronbach's Alpha biasanya digunakan untuk menentukan reliabilitas. Nilai reliabilitas sebesar 0,679 dicapai untuk variabel Lingkungan Kerja dengan menggunakan sepuluh item. Nilai ini berada sedikit di bawah batas umum yang sering digunakan, yaitu 0,7. Namun demikian, dalam konteks penelitian sosial, nilai di atas 0,6 masih dapat diterima, terutama jika jumlah responden terbatas atau topik penelitian cukup kompleks.

Sementara itu, Dengan total 10 item, nilai reliabilitas sebesar 0,726 dicapai untuk variabel Kepuasan Kerja. Nilai ini berada di atas standar reliabilitas umum yang dapat diterima, yaitu 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen ini cukup konsisten dalam kemampuannya mengukur kepuasan kerja.

Dengan demikian, kedua instrumen dinilai cukup andal, meskipun variabel lingkungan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sedikit lebih rendah dibandingkan kepuasan kerja, namun masih dalam kategori yang dapat diterima untuk analisis lebih lanjut.

Gambar 4. 1 Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.933	6.149		2.266	.028
	Lingkungan_Kerja	.638	.143	.530	4.465	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel dependen, dan variabel lingkungan kerja merupakan variabel independen. Keluaran regresi menggambarkan hubungan ini.

Nilai konstanta (intersep) sebesar 13,933 menunjukkan bahwa nilai dasar kepuasan kerja diperkirakan sebesar 13,933 jika variabel lingkungan kerja diasumsikan nol. Ini adalah nilai kepuasan kerja yang tetap konstan meskipun tidak ada pengaruh dari lingkungan kerja.

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,638 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang secara signifikan lebih rendah daripada ambang batas signifikansi 0,05. Hal ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang substansial terhadap kepuasan kerja secara statistik. Dengan asumsi bahwa semua variabel lain tetap konstan, peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,638 unit.

Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,530 menunjukkan sejauh mana lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja ketika dikonversi ke unit standar. Nilai ini substansial dan berfungsi sebagai konfirmasi bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja signifikan secara statistik, terbukti dari nilai p sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 4,465. Hal ini menyiratkan bahwa responden melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka merasa lingkungan kerja mereka superior.

Gambar 4. 2 Uji F (Anova)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.194	1	239.194	19.934	.000 <sup>b</sup>
	Residual	611.976	51	12.000		
	Total	851.170	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

Signifikansi model regresi dievaluasi dengan menggunakan hasil ANOVA di

atas, khususnya untuk menentukan apakah variabel lingkungan kerja secara kolektif memiliki dampak substansial terhadap kepuasan kerja.

Model regresi ini signifikan secara statistik, sebagaimana dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 19,934 dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Hal ini menyiratkan bahwa variabel lingkungan kerja secara kolektif memiliki dampak substansial terhadap kepuasan kerja.

Nilai Jumlah Kuadrat regresi sebesar 239,194 menunjukkan sejauh mana variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja. Sementara itu, Residual Sum of Squares sebesar 611,976 menunjukkan variasi yang tidak dijelaskan oleh model. Total variasi (Total Sum of Squares) adalah 851,170, yang merupakan penjumlahan antara variasi yang dijelaskan oleh model dan variasi sisa.

Dengan demikian, model regresi ini dapat dikatakan valid, karena secara statistik variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Gambar 4. 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.267	3.46403

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

Dalam keluaran Ringkasan Model ini, ikhtisar diberikan mengenai intensitas hubungan dan peran variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja.

Korelasi positif yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,530. Hal ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan.

Nilai R Kuadrat sebesar 0,281 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menyumbang sekitar 28,1% dari variasi kepuasan kerja. Sisanya, 71,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bukan bagian dari model.

Sementara itu, nilai R Kuadrat yang Disesuaikan sebesar 0,267 memperhitungkan ukuran sampel dan jumlah variabel dalam model, sehingga menghasilkan estimasi R Kuadrat yang lebih akurat ketika model diterapkan pada populasi yang lebih luas.

Nilai Kesalahan Standar Estimasi sebesar 3,46403 menunjukkan besarnya kesalahan standar dalam memprediksi kepuasan kerja berdasarkan lingkungan kerja. Variabel dependen diprediksi lebih akurat oleh model ketika nilai ini dikurangi. Secara umum, model ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang juga perlu dipertimbangkan.

## KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Selatan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat,

sebagaimana ditunjukkan oleh rumusan masalah penelitian, "Seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?"

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,638 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,638 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Lebih lanjut, pengaruh yang signifikan dan robust secara statistik ini didukung oleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,465.

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, dibuktikan dengan nilai  $F$  sebesar 19,934 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel-variabel lingkungan kerja, dan model ini dapat digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan hubungan antara keduanya.

Sementara itu, koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,281 menunjukkan bahwa 28,1% variasi kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja, sementara 71,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini, termasuk kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan aspek pribadi karyawan. Meskipun demikian, nilai  $R$  sebesar 0,530 menunjukkan korelasi positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut.

Oleh karena itu, lingkungan kerja di Kantor Cabang Selatan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji parsial (uji- $t$ ), simultan (uji- $F$ ), dan koefisien determinasi. Oleh karena itu, instansi tersebut harus memprioritaskan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan dan produktivitas sumber daya manusianya. Ini termasuk penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sehat, dan nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. ZANAFI PUBLISHING.
- Ali Nurdin, et al. 2023. Manajemen Kinerja Karyawan. Mitra Ilmu.
- Busro, Muhammad. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PRENADAMEDIA GROUP.
- Diauddin, and Agustina. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Di Lingkungan RSUD Zainoel Abidin Banda Aceh. Yayasan Sahabat Alam Rafflesia.
- Enny, Mahmudah Widyaningrum. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press
- Hasibuan. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT RajaGrafindo Persada.
- Qomariah, Nurul. 2020. ReasearchGate. Penerbit: CV. Pustaka Abadi Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia. [https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu\\_2PglUnd4ixY](https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PglUnd4ixY).
- Safrizal, HBA. 2023. Kepuasan Kerja. EUREKA MEDIA AKSARA.



- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d. ALFABETA.
- Sugiyono. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d. ALFABETA.
- Talib Yunus, et al. 2022. Kepuasan Kerja. BELLA AMAN JURNAL
- Aoliso, Adveni, and Hans Lao. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang." *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen* 3(01): 9–16.
- Aruan, Quinerita Stevani, and Mahendra Fakhri. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia." *Modus* 27(2): 141–62.
- Darmawan, Ddidit., Anita Tinanbunan, Akhmad Ramli, Ria Estiana, and Zulkifli. 2023. "Manajemen Sumber Daya." : 3–6.
- Edwin flippo. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2(2): 66–75. doi:10.56444/cideajournal.v2i2.1277.
- Muraweni, Muhraweni, Rasyid Rasyid, and B I Gunawan. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng." *Jurnal Mirai Management* 2(1): 56–70.
- Samsumi. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* 1(3): 187–93.
- Wibowo, Mukti. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 16(1).