



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA

Edi Winata¹, Kartika Sari Lubis², Juli Meliza^{3 1,2,3} Sekolah
Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Indonesia
email : edwinsukma1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Setelah dilakukan oleh penulis, analisis data diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera dipengaruhi secara signifikan oleh variable lingkungan kerja dan masa kerja. Masa kerja sebesar 63.70% yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja sebesar 45,8%. Kenyataan bahwa masa kerja sebagai faktor dominan memengaruhi kepuasan kerja sudah selayaknya mendapat perhatian khusus, agar pegawai terus dapat melakukan perubahan yang lebih baik ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil analisis Koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0,388 atau 38.80% memperlihatkan semua variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan sangat signifikan, Adapun faktor-faktor lain yang tidak ikutsertakan dalam penelitian ini sisanya sebesar 61,20%.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, masa kerja dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work environment and tenure on employee job satisfaction at the Department of Culture and Tourism of North Sumatra Province. After being carried out by the authors of data analysis, the results obtained that job satisfaction for the employees of the Culture and Tourism Office of the Province of Sumatra was significantly influenced by the variables of the work environment and tenure. The working period of 63.70% is the most dominant influence on job satisfaction. Meanwhile, the work environment is 45.8%. The fact that tenure as the dominant factor influencing job satisfaction deserves special attention, so that employees can continue to make changes for the better when providing services to the community. The results of the analysis of the coefficient of determination R^2 (R Square) = 0.388 or 38.80% shows that all independent variables together affect employee job satisfaction very significantly, while the other factors that are not included in this study are the remaining 61.20%.

Keywords: Work environment, tenure and job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Setiap karyawan yang bekerja masing-masing memiliki persepsi yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Bila seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja, maka hal ini akan menjadi pendorong baginya untuk terus mempertahankan prestasi kerja yang tinggi,

dan demikian sebaliknya bila seorang yang tidak memperoleh kepuasan dalam aktivitas bekerja, tidak tertutup kemungkinan orang ini akan memiliki prestasi buruk dalam bekerja sehingga tidak lagi dapat diandalkan yang pada gilirannya membuat malas datang untuk bekerja. Menurut (Priansa, 2014) "Kepuasan kerja merupakan sekumpulan



Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaanyaitu:

1. Bagi karyawan yang merasa puas dalam bekerja mereka ada kecenderungan bekerja dengan lebih produktif
2. Ada kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam perusahaan yang sama bagi karyawan bila merasa puas dalam bekerja.
3. Bagi karyawan yang merasa puas dalam bekerja ada kecenderungan memiliki suasana hati yang menyenangkan
4. Ada kecenderungan seorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik bila ia merasa puas dalam bekerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haedar, Saharuddin, H. (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Haji Kalla Palopo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan masa kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Aoliso (2018) hasilnya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) Kantor CabangKupang.

Faida, N. (2019) dalam penelitiannya berjudul pengaruh masa kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG-PS Madukiswo menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja secara positif dan signifikan.

Dalam penelitiannya Aruan, M. F. (2015) berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. FREEPORT INDONESIA menyatakan

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lesmana, Suwandi (2019) dalam penelitian pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk menyatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerjanya. Raziq, Maulabakhsh (2015) dalam penelitian mereka yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada institute pendidikan, sektor perbankan dan sektor komunikasi di kota Quetta, Pakistan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Taheri, Miah, Kamaruzaman (2020) yang melakukan penelitian pada *Department of Agricultural Extension and Bangladesh Rural Electrification Board* Bangladesh menghasilkan kesimpulan penelitian yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Karamis.K, Arnis.N (2019) yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kasus pada *public sector* di Yunani menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor publik tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam (Indiyati et al., 2018) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Masa Kerja



Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015)

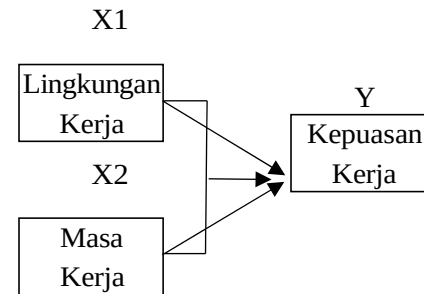
Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Ketika pertama sekali karyawan tersebut mulai bekerja. (Pasal 50 UU Ketenagakerjaan). Masa kerja pekerja dihitung dari tanggal masuknya pekerja baik jenis status dalam perjanjian kerja. Di dalam UU RI tentang tenaga kerja no 13 tahun 2003 ada 2(dua) status pekerja yaitu pkwt dan pkwt. Apabila pekerja dengan status pkwt maka masa kerjanya habis otomatis baik periode waktu perjanjian yang sudah di tanda tangan dan disepakati antara perusahaan dan pekerja. Dan tidak berlaku lagi tanggal masuk dari pekerja tersebut baik surat kontrak sebelumnya. kemudian berlaku masa kerja yang baru dengan surat kontrak yang baru.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja adalah perilaku yang emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.



Gambar 1 : Kerangka pemikiran

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hipotesis :

Ha : Masa kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja Pegawai dinas Budparprovsu

Ho : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Budparprovsu

Ha : Lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Budparprovsu.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan memakai metode riset deskriptif dan *explanatory*. Pendekatan riset deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah bahwa metode riset deskriptif ini dikerjakan untuk mengetahui eksistensi variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membikin perbandingan variabel itu sendiri dan mencari kaitan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian *explanatory* merupakan metode riset yang maksudkan untuk menunjukkan keadaan posisi variabel-variabel yang dikaji serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya yaitu pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi adalah seluruh pegawai



Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara di bagian promosi dan sadar wisata berjumlah 43 orang sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Uji Validitas

Untuk mengetahui uji validitas penulis menggunakan bivariate pearson atau dikenal juga dengan nama product moment, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item atau perangkat pernyataan memiliki hubungan secara signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item atau perangkat pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) dan hasilnya adalah semua variabel valid.

Uji Reliabilitas

Manfaat dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah poin dalam hal ini daftar pernyataan bisa digunakan lebih dari satu kali, sekurang-kurangnya untuk responden yang sama.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for windows*, penulis melakukan kajian dengan regresi linier berganda seperti yang ditampilkan pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	3.003	2.566	0.014	Sign Sign
Lingkungan Kerja	0.458	4.500	0.000	
Masa Kerja	0.637			
$\alpha : 5 \%$				
R :				
0,623				
R Square :				
0,388				
F hitung :				
12.582				
Sig. F				
:0,000				

Sumber : Data diolah, 2021 Hasil regresi linier berganda di atas jika dibuat sebuah persamaan seperti dibawahini :

$$Y = 3.003 + 0,458 X_1 + 0,637 X_2$$

Bersandar pada persamaan di atas maka maknanya dapat dijabarkan sebagai berikut : Besarnya konstanta 3,003 mempunyai makna apabila nilai konstanta dari lingkungan kerja dan masa kerja tidak ada atau sama dengan nol, maka dapat dilihat adanya penurunan sebesar 300,3%. terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,458 dengan arah koefisien positif. Hal ini bermakna bahwa apabila pegawai mampu menjaga lingkungan kerja kondusif



Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 45,80%. Adapun koefisien yang diperoleh untuk masa kerja yaitu sebesar 0,637 dengan arah koefisien positif, maka pengertiannya adalah bahwa apabila masa kerja di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 63,7%.

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda R sebesar 0,388 atau 38,80%, hal ini menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dan sisanya 61,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di dalam penelitian.

Daya prediksi dari model regresi (*R-square*) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 0,388 atau 38,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara sebesar 38,8% dan sisanya 61,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan uji hipotesis ini dapat menerangkan kekuatan dan arah pengaruh beberapa variabel bebas (independent variabel) terhadap satu variabel terikat (dependent variabel).

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Dengan melakukan analisis secara simultan didapati pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji F yang dihasilkan dari model regresi linier berganda. Nilai signifikansi uji F dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Nilai signifikansi uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	272.369	2	136.184	12.682	.000 ^b
Residual	429.538	40	10.738		
Total	701.907	42			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Terlihat pada tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 12,682 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji keberartian koefisien (β_i) dilakukan dengan statistik t. Hal ini dipakai menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independent, apakah masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. Nilai Signifikansi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.003	6.710		.447	.657
1	.458	.178	.318	2.566	.014
x1					
x2	.637	.142	.558	4.500	.000

a. Dependent

Variable: y

Sumber :

Data diolah

Nilai t yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 2,566 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$. Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Nilai t yang diperoleh untuk variabel masa kerja (X2) adalah 4,500 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$. Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh masa kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Dominan

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.003	6.710		.447	.657
1					
x1	.458	.178	.318	2.566	.014
x2	.637	.142	.558	4.500	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 tersebut nilai *beta coefficients* tertinggi pada kategori *standardized coefficients* diperoleh variabel masa kerja, sehingga dapat dikatakan

variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah masa kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Melihat kepada hasil penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu lingkungan kerja dan masa kerja secara signifikan dan positif.

Masa kerja dalam penelitian ini menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Sumberdaya manusia yang dimiliki oleh instansi ini melihat dari masa kerjanya yang sebagian besar di atas 10 tahun, sehingga sangat mumpuni dalam bekerja yaitu memberikan pelayanan dibidang kepariwisataan kepada masyarakat yang terlibat di dalam industri pariwisata di Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

Sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti diantaranya Haedar, Saharuddin dan Herlangga dalam penelitian mereka yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Hadji Kalla Palopo menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi



Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

- oleh lingkungan kerja dan masa kerja secara simultan positif dan signifikan
2. Dari hasil uji parsial dapat disimpulkan :
- a. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara
 - b. Masa kerja secara positif dan

signifikan memengaruhi kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

3. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara dominan oleh masa kerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Andini. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Desanta Publisher. Serang. Banten
- Aoliso. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT (Persero) Taspen Kantor Cabang Kupang*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* . Politeknik Negeri Kupang, 3(1).
- Aruan. Fakhri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. FREEPORT INDONESIA*. *Modus Jurnal*, 27(2). Universitas Atma Jaya. Jakarta
- Faida, N. (2019). *Pengaruh Masa kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan pada PT.Madubaru PG-PS Madukiswo*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Yogyakarta.
- Haedar, S. . (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap*
- Kepuasan Kerja Pada PT.Hadji Kalla Palopo*. *Jurnal Manajemen*, 2(1). STIE Muhammadiyah. Palopo.
- Hasibuan, P. . (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Karamis, Arnis, P. (2019). *Impact of Working Environment On Job Satifaction Evidence from Greek Public Sector, Yunani*. *Theoritical and Empirical Research in Urban Mangement*. Bukarest. , 14(13). Rumania
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Lesmana, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Fak. Ekonomi Bisnis Dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa. Jakarta
- Priansa. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.