

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI BERDASARKAN FAKTOR PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK (STUDI PADA DINAS PARIWASATA DAN KEBUDAYAAN DKI JAKARTA)

Yuni Rahmayani^a dan Viciwati^{b*}

^{ab}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

*vicihalo73@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to analyze the effect of work stress, work motivation and physical work environment on employee job satisfaction at the Jakarta City Government Tourism and Culture Office. The population in this study were 130 employees at the Jakarta City Government Tourism and Culture Office. The sampling method used was Accidental Sampling by taking 130 employees and rounding it up to 100 employees working in the Jakarta City Government Tourism and Culture Office. Data collection methods using survey method, with the research instruments using questionnaires and interviews. The data analysis methods uses Structural Equation Model-Partial Least Square. This research proves that job stress has a positive and significant effect on employee job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction and physical work environment has a negative and insignificant effect on employee job satisfaction.*

Keywords: Work Stress; Work Motivation; Physical Work Environment; Job Satisfaction of the Jakarta City Government Tourism and Culture Office

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 100 pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta, dihitung berdasarkan rumus slovin. Metode penarikan sampel menggunakan *Accidental Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei langsung ditempat penelitian, dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Stress Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v10i2.16144>

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi atau penilaian karyawan atas baik atau tidaknya sebuah pekerjaan berdasarkan hal-hal yang dinilai penting oleh karyawan (Gkolia, Belias, & Koustelios, 2014). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan sikap atasan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan pegawai.

Dalam melaksanakan tugas di bidang pemerintahan dan pembangunan yang bergerak di instansi pemerintah negeri seperti Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta dituntut untuk dapat menjalankan tugas maupun fungsinya sesuai dengan PERGUB No.269 tahun 2006 yang membahas mengenai kedudukan tugas dan fungsi organisasi diantaranya ialah penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta, penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan urusan kepariwisataan dan kebudayaan, pengembangan, perlindungan, pelestarian dan pengembangan kebudayaan, pembinaan dan pengembangan tenaga fungsional dibidang kepariwisataan dan kebudayaan, pengembangan hubungan kepariwisataan dalam dan luar negeri dan lain sebagainya.

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya, diindikasikan adanya masalah kepuasan kerja yang diindikasikan dengan stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap produktivitas kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja menurut Priansia (2016) merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang atau suka, atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012) dalam Anugrah Iroth *et al.* (2018), Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Menurut Luthans (2015), dimensi dan indikator kepuasan kerja, yaitu: (a) Pekerjaan (*work it self*). Senang dengan tugas yang dipegang dan senang dengan kesesuaian bidangnya. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. (b) Penggajian (*Payroll*). Gaji yang diterima karyawan dan insentif yang diterima. Penggajian dan insentif merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

(c) Promosi (*promotion*). Kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan. Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. (d) Pengawasan (*controlling*). Mendapatkan pengawasan dan penghargaan. Pengawasan (*supervisi*) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berpusat pada karyawan dan partisipasi atau pengaruh kemampuan peneyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. (e) Teman sejawat. Memberikan bantuan. Teman Sejawat atau rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana dimana jika antar rekan kerja saling memberikan bantuan maka kepuasan kerja akan terpenuhi.

Stres Kerja. Stres kerja menurut Handoko (2011), sebuah kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Menurut Jauvani Sagala (2010), dimensi dan indikator stress kerja, yaitu: (a) Kondisi Pekerjaan: Beban kerja, faktor internal dan jadwal kerja. (b) faktor Interpersonal: Hasil kerja dan sistem dukungan yang baik. (c) pengembangan karir: Perhatian manajemen terhadap hasil pekerja karyawan, promosi jabatan dari rendah ke jabatan tinggi, dari kemampuannya dan keamanan kerja. (d) struktur organisasi., promosi jabatan dari rendah ke jabatan tinggi, dari kemampuannya dan keamanan kerja.

Motivasi kerja. Menurut Priansa (2016:200) motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dengan kata lain seseorang berperilaku karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Hasibuan (2012), dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu: (a) Kebutuhan untuk mencapai prestasi: kebutuhan ekonomis, nyaman bekerja dan adanya kebijakan atasan. (b) kebutuhan untuk berafiliasi: Kerja yang menyenangkan dan disiplin waktu kerja. (c) Kebutuhan akan kekuasaan: Mendapat gaji yang sepadan, adanya penghargaan prestasi kerja dan pemberian bonus.

Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Sedarmayanti 2012:26) dalam Sita Lestari dan Effendi (2014:63) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugiato dalam jurnal (Afani,2008:29) menyatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Subechi Maulana (2015), sebuah lingkungan yang memadai, tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang berpengaruh kepada kinerja karyawan yang meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2017), dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik, yaitu: (a) Penerangan atau cahaya ditempat: Terdapat pencahayaan yang cukup, tidak menyebabkan terganggunya aktivitas seseorang. (b) Temperatur ditempat kerja: Suhu ruangan yang nyaman, temperatur ruangan yang terlalu panas atau dingin. Kelembapan ditempat kerja. (c) Kelembapan udara berpengaruh dengan suhu tubuh dan denyut jantung seseorang. (d) Sirkulasi udara ditempat kerja: Kualitas udara atau oksigen yang baik, terdapat tanaman-tanaman hijau yang dapat menghaislkan oksigen. (e) Kebisingan ditempat kerja: ruangan yang tertutup sehingga suara bising yang mengganggu dapat berkurang. (f) Bau-bauan ditempat kerja: Terdapat bau yang dapat

mengganggu aktivitas seseorang, adanya pengharum ruangan untuk mengurangi adanya bau tak sedap. (g) Tata warna ditempat kerja: Warna cat ditempat kerja yang indah dan enak di pandang, memiliki warna cat yang terang dan tidak berlebihan. (h) Dekorasi: Terdapat hiasan-hiasan agar terlihat cantik dan indah, barang-barang dan perlengkapan disusun dengan rapi. (i) Musik ditempat kerja: Terdapat musik- musik yang dapat menghilangkan bosan, merasa nyaman dengan adanya musik. (j) Keamanan ditempat kerja: Adanya petugas keamanan, tempat kerja yang jauh dari keramaian sehingga rawan kriminalitas.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Stres kerja merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan terhadap karyawan. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuannya untuk menghadapi pekerjaan yang akan dilakukan. Hasil penelitian Hawa Indah Permatasari dan Arif Partono Prasetio (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

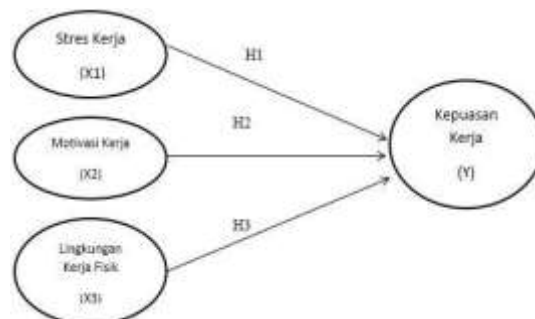
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Motivasi merupakan berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan harus dilakukan usaha yang maksimal. Karyawan yang merasa termotivasi akan memberikan usaha yang maksimal terhadap organisasi yang bertujuan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Hasil penelitian Puput Dian Melani, M. Mukeri Warso dan Andri Tri Haryono (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat di harapkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Jika lingkungan kerja buruk maka karyawan akan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja tidak tercapai dengan baik. Namun apabila lingkungan di tempat kerja nyaman, aman dan menyenangkan maka karyawan dapat melakukan aktifitas dengan penuh semangat sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian Kadek Raditya dan Ayu Desi Indrawati (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Rerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel. Populasi penelitian yang digunakan adalah 130 pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Dengan jumlah 100 pegawai menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey secara langsung di tempat penelitian pada seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Pengolahan data demografis dilakukan dengan software SPSS dan analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM - PLS)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
VALID	Laki-laki	2	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	53	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa 60% responden Laki-laki dan 40% responden Perempuan.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
VALID	17-23 tahun	25	11,0	11,0	11,0
	24-30 Tahun	4	15,0	15,0	26,0
	31-40 Tahun	54	28,0	28,0	54,0
	>40 Tahun	16	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 2 menunjukkan dari 100 responden ada 11% berusia 17-23 tahun, 15% berusia 24-30 Tahun, serta 28% berusia 31- 40 tahun, dan sebanyak 46% lebih dari 46 tahun.

Tabel 3
Pendidikan Respoden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
VALID	SMA	25	25,0	25,0	25,0
	D3	4	4,0	4,0	29,0
	S1	54	54,0	54,0	83,0
	S2	16	16,0	16,0	99,0
	S3	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa sebesar 25% responden memiliki pendidikan terakhir SMA 4% responden berasal dari D3, sebanyak 54% dari S1, 16% sebagai S2 dan 1% berasal dari S3. Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta memiliki pendidikan terakhir S1 lebih dominan sebanyak 54%.

Tabel 4
Karakteristik Berdasarkan Waktu Kerja Respoden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
VALID	<1 Tahun	14	14,0	14,0	14,0
	2-5 Tahun	17	17,0	17,0	31,0
	6-10 Tahun	18	18,0	18,0	49,0
	>10 Tahun	51	51,0	51,0	100
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa 14% responden bekerja kurang dari 1 tahun, sebesar 17% responden bekerja 2- 5 tahun, 18% responden sudah bekerja selama 6-10 tahun, dan 51% sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Tabel 5
Karakteristik Berdasarkan Posisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
VALID	Manajerial	4	4,0	4,0	4,0
	Staff	76	76,0	76,0	80,0
	Other	20	20,0	20,0	100,0

Total	100	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa 6% responden sebagai manager, 76% responden sebagai staff, dan sisanya 20% yang lain.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban Rsponden					Mean	Standard Deviation
		SS	S	N	TS	STS		
1	Y1.1	24	53	23	0	0	4,01000	.68895
2	Y1.2	18	53	25	4	0	3,8500	.75712
3	Y1.3	16	59	18	7	0	3,8400	.77486
4	Y1.4	17	49	30	4	0	3,7900	.76930
5	Y1.5	7	58	32	2	1	3,6800	.67987
6	Y1.6	10	51	36	1	2	3,6600	.75505
7	Y1.7	21	62	16	1	0	4,0300	.64283
8	Y1.8	9	62	27	2	0	3,7800	.62893
9	Y1.9	22	59	16	3	0	4,0000	.71067
10	Y1.10	25	54	19	2	0	4,0200	.72446

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Pada Tabel 6 di atas, berdasarkan seluruh pernyataan pada instrumen yang disajikan untuk mengukur kepuasan kerja diketahui bahwa jawaban yang dimiliki responden didominasi oleh jawaban setuju terhadap pernyataan pada instrumen yang telah disajikan. Diketahui juga untuk indeks tertinggi pada pernyataan Y1.7 yaitu “Atasan saya memberikan dukungan pengarahan yang baik dalam bekerja” yang artinya responden setuju bahwa pimpinan memberikan dukungan pengrahan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan untuk indeks terendah pada Y1.6 yaitu “Organisasi memberikan jabatan kepada pegawai yang berprestasi” yang berarti organisasi belum memberikan jabatan kepada pegawai yang berprestasi.

Tabel 7
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban Rsponden					Mean	Standard Deviation
		SS	S	N	TS	STS		
1	X1.1	9	47	42	3	0	3,6300	.67652
2	X1.2	10	54	34	2	0	3,7200	.66788
3	X1.3	6	51	36	7	0	3,5600	.71520
4	X1.4	13	50	36	1	0	3,7500	.68718
5	X1.5	15	59	23	3	0	3,8600	.69660
6	X1.6	23	60	14	3	0	4,0300	.70288
7	X1.7	14	52	13	1	0	3,7900	.68601

8	X1.8	12	65	21	0	0	3,9300	.59041
9	X1.9	12	41	25	2	0	3,8300	.65219

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Dilihat dari tabel 7 di atas, berdasarkan seluruh pernyataan pada instrumen yang telah di sajikan untuk mengukur variabel stres kerja dapat diketahui bahwa jawaban responden di dominasi oleh jawaban setuju terhadap instrumen yang disajikan. Diketahui untuk indeks tertinggi pada pernyataan X1.6 yakni “Pimpinan saya sangat memerhatikan hasil kerja pegawainya” yang artinya hasil kerja responden atau pegawai sangat diperhatikan oleh pimpinan. Sedangkan untuk indeks terendah pada pernyataan X1.3 yakni “Jadwal kerja yang padat tidak membuat saya stres saat bekerja” yang berarti responden merasa stres saat jadwal kerjanya padat.

Tabel 8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban Rsponden					Mean	Standard Deviation
		SS	S	N	TS	STS		
1	X2.1	19	49	26	6	0	3,8100	.81271
2	X2.2	14	59	25	2	0	3,8500	.67232
3	X2.3	16	52	30	2	0	3,8200	.71605
4	X2.4	11	63	24	2	0	3,8300	.63652
5	X2.5	14	61	24	1	0	3,8800	.64008
6	X2.6	15	59	24	2	0	3,8700	.67652

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Dilihat dari tabel 8 di atas, berdasarkan seluruh pernyataan pada instrumen yang telah disajikan untuk mengukur variabel motivasi kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab setuju lebih dominan. Untuk indeks tertinggi pada pernyataan X2.5 yaitu “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kemampuan saya” yang artinya responden setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan”. Sedangkan untuk indeks terendah pada pernyataan X2.1 yaitu “Ruangan kerja saya sangat nyaman” yang artinya responden kurang setuju bahwa ruangan kerjanya sangat nyaman

Tabel 9
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik

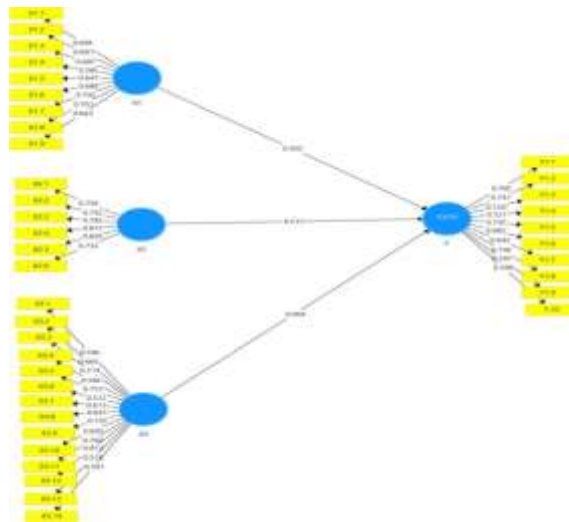
No	Indikator	Kategori Jawaban Rsponden					Mean	Standard Deviation
		SS	S	N	TS	STS		
1	X3.1	11	52	24	9	4	3,5700	.94554
2	X3.2	15	59	22	4	0	3,8500	.71598
3	X3.3	18	56	23	2	1	3,8800	.75585
4	X3.4	10	32	38	16	4	3,2800	.98555
5	X3.5	17	57	23	3	0	3,8800	.71464
6	X3.6	10	50	30	7	3	3,5700	.87911

7	X3.7	13	62	19	6	0	3,8200	.73002
8	X3.8	15	54	24	4	3	3,7400	.87178
9	X3.9	8	42	42	7	1	3,4900	.78490
10	X3.5	9	47	41	1	2	3,6000	.75210
11	X3.6	10	41	41	7	1	3,5200	.81004
12	X3.7	11	9	33	6	1	3,6300	.79968
13	X3.8	28	56	15	1	0	4,1100	.68009
14	X3.9	22	54	21	3	0	3,9500	.74366

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 2.2

Dilihat dari Tabel 9 diatas, berdasarkan dari seluruh pernyataan pada instrumen yang telah disajikan untuk mengukur variabel lingkungan kerja diketahui bahwa responden yang menjawab setuju lebih dominan dari pada responden yang menjawab kurang setuju. Untuk indeks tertinggi pada pernyataan X3.13 yakni “Terdapat petugas keamanan di tempat kerja saya” yang artinya responden setuju bahwa ditempat kerjanya terdapat petugas keamanan. Sedangkan untuk indeks terendah pada pernyataan X3.4 yakni “Suhu diruang kerja saya cukup stabil” artinya bahwa responden kurang setuju jika suhu yang ada di ruang kerja cukup stabil.

Metode Analisis Data



Gambar 2 Hasil Algoritma PLS

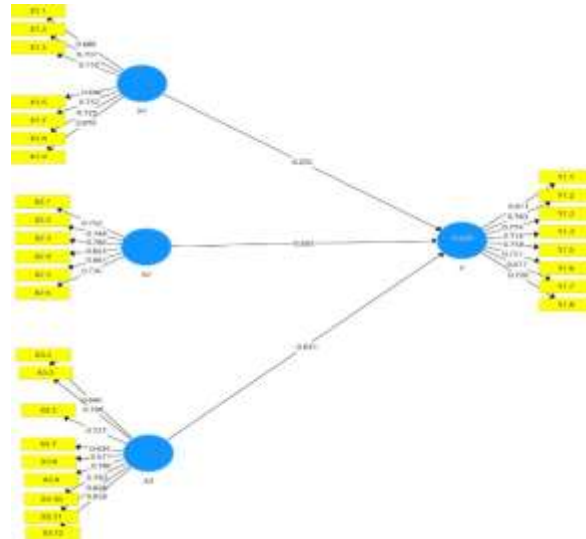
Sumber : Hasil pengolahan PLS 3.2.7

Tabel 10
Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.760	Valid
	Y1.2	0.747	Valid
	Y1.3	0.724	Valid
	Y1.4	0.721	Valid
	Y1.5	0.730	Valid
	Y1.6	0.682	Valid
	Y1.7	0.642	Valid
	Y1.8	0.746	Valid
	Y1.9	0.595	Tidak Valid
	Y1.10	0.598	Tidak Valid
Stres Kerja	X1.1	0.696	Valid
	X1.2	0.691	Valid
	X1.3	0.687	Valid
	X1.4	0.580	Tidak Valid
	X1.5	0.647	Valid
	X1.6	0.688	Valid
	X1.7	0.742	Valid
	X1.8	0.701	Valid
	X1.9	0.663	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.758	Valid
	X2.2	0.750	Valid
	X2.3	0.785	Valid
	X2.4	0.819	Valid
	X2.5	0.859	Valid
	X2.6	0.732	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X3.1	0.596	Tidak Valid
	X3.2	0.669	Valid
	X3.3	0.714	Valid
	X3.4	0.580	Tidak Valid
	X3.5	0.753	Valid
	X3.6	0.572	Tidak Valid
	X3.7	0.613	Valid
	X4.8	0.625	Valid
	X3.9	0.720	Valid
	X3.10	0.697	Valid
	X3.11	0.792	Valid
	X3.12	0.813	Valid
	X3.13	0.519	Tidak Valid
	X3.14	0.591	Tidak Valid

Sumber : Hasil pengolahan PLS 3.2.7

Berdasarkan pada Gambar 2 dan Tabel 10 diketahui bahwa terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan Y1.9, Y1.10, X1.4, X3.1, X3.4, X3.6, X3.13, X3.14 dengan nilai loading faktor dibawah 0.6. Berdasarkan penjelasan diatas, pernyataan-pernyataan dari setiap variable yang tidak valid akan di drop dari model.



Gambar 3
Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Sumber: Hasil pengolahan PLS 3.2

Tabel 11
Hasil Pengujian Convergent Validity
(Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.811	Valid
	Y1.2	0.763	Valid
	Y1.3	0.774	Valid
	Y1.4	0.716	Valid
	Y1.5	0.758	Valid
	Y1.6	0.727	Valid
	Y1.7	0.617	Valid
	Y1.8	0.728	Valid
Stres Kerja	X1.1	0.686	Valid
	X1.2	0.707	Valid
	X1.3	0.718	Valid
	X1.6	0.696	Valid
	X1.7	0.757	Valid
	X1.8	0.729	Valid
	X1.9	0.676	Valid
Motivasi	X2.1	0.752	Valid
	X2.2	0.744	Valid
	X2.3	0.789	Valid
	X2.4	0.823	Valid
	X2.5	0.861	Valid
	X2.6	0.730	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X3.2	0.666	Valid
	X3.3	0.706	Valid
	X3.5	0.727	Valid
	X3.7	0.636	Valid
	X3.8	0.671	Valid
	X3.10	0.787	Valid
	X3.11	0.828	Valid
X3.12	0.858	Valid	

Sumber : Hasil pengolahan PLS 3.2.7

Berdasarkan Gambar 3 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwa semua pernyataan sudah memenuhi kriteria outer loading factor di atas 0.6.

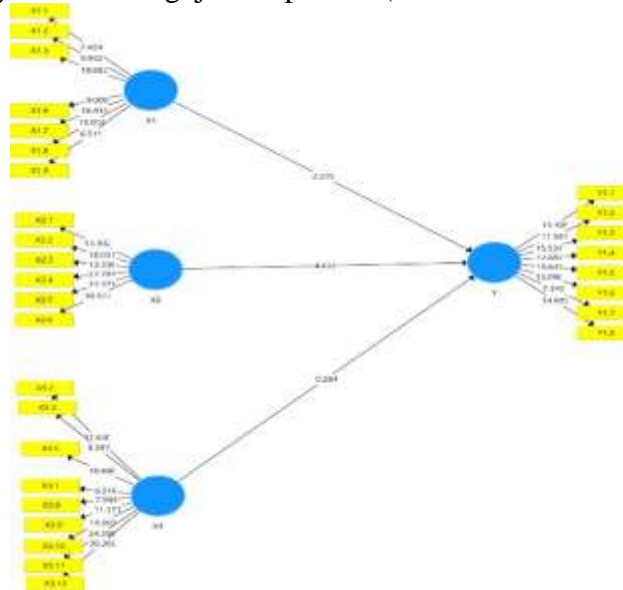
Tabel 12
Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

Variabel Endogen	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.628

Sumber : Hasil pengolahan PLS 3.2.7

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai R-Square (R²) atau koefisien determinasi dari konstruk kepuasan kerja sebesar 0.628. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yaitu stres kerja, motivasi kerja dan

lingkungan kerja fisik sebesar 62.8% sedangkan sisanya sebanyak 37.2% dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)



Gambar 4.3 Hasil Uji Bootstrapping
Sumber : Hasil pengolahan PLS 3.2.7

Tabel 13
Hasil Pengujian Hipotesis Bootstrapping

Hipotesis	Path	Original sample (O)	Sampple Mean	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STEDEV)	P-Values	Keterangan
H1	X1→Y	0,025	0,283	0.110	2,276	0,023	Positif-sigifikan
H2	X2→Y	0,609	0,585	0.137	4,453	0,000	Positif-sigifikan
H3	X3→Y	-0,031	-0,023	0.110	0,284	0,777	Positif-sigifikan

Sumber: Hasil pengolahan PLS 3.2.7

Berdasarkan Tabel 13 diatas, dapat diketahui stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini di tunjukan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut yang menunjukkan adanya nilai original sample 0.205 yang mendekati +1 dan memiliki nilai T-Statistic 2.276 (>1.96). Dan dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji antara kedua variabel tersebut yang menunjukkan adanya nilai original sampel 0.609 yang mendekati +1 dan memiliki nilai T-Statistic 4.453 (>1.96).

Selain itu berdasarkan pada Tabel 4.17, diketahui lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini dikarenakan hasil uji antara kedua variabel tersebut menunjukkan adanya nilai original sample -0.031 yang mendekati -1 sedangkan untuk nilai T-

Statisticnya sebesar 0.284 (<1.96).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai original sample 0.205 yang mendekati nilai +1 dan memiliki nilai T-Statistic 2.276 (>1.96) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Peni Tunjungsari (2019) dan Ronald et al (2018) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai original sampel 0.609 yang mendekati +1 dan memiliki nilai T-Statistic 4.453 (>1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Widya et al (2018), Ngatijo et al (2015), Puput et al (2016) dan Dinarizka et al (2018) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai original sample -0.031 kurang dari -1 dan nilai T-Statistic sebesar 0.772 (<1.96) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai original sample -0.031 kurang dari -1 dan nilai T-Statistic sebesar 0.772 (<1.96) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah: (1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan job desk pegawai. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. (3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan di tempat kerja maka semakin banyak kepuasan kerja yang di terima oleh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan DKI Jakarta.

Saran.

Saran bagi Organisasi: (a) Organisasi sebaiknya memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawainya yang mampu memberikan hasil terbaik untuk mencapai tujuan

perusahaan. Setiap pegawai menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu di harapkan. Dengan adanya promosi jabatan yang diberikan organisasi diharapkan dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang tinggi. Kompensasi yang di berikan organisasi harus bisa diseimbangkan dengan kemampuan pegawainya dalam bekerja. Kompensasi merupakan pengaruh terkuat yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara langsung. Sehingga motivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik semakin optimal.

Saran bagi peneliti selanjutnya: (b) Bagi peneliti selanjutnya, dapat dilihat dari hasil uji R-Square yang hanya memperoleh 62,8% pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerjafisik sedangkan 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain, saran yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah indikator dan sampel supaya penelitian lebih akurat, dengan melakukan penelitian di wilayah lain dengan karakteristik responden yang berbeda dan dapat dijadikan sebagai referensi mengembangkan variabel- variabel lain seperti disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi pada variabel independen dan mengembangkan variabel produktivitas kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teacher's Job Satisfaction and Self- Efficacy: A Review. *European Scientific Journal*, 10 (22), 321–342. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2117.2008.00357>.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi Kedu)*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M.Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iroth, A. P.K. Lengkong, V. & O.H. Dotulong, L. (2017). Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. 6 (4), 2098-2107.
- Luthans, Fred. (2015). *Organizational Behaviour. Tenth Edition*. McGraw- Hill Companies Inc.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maulana, Subechi M. (2015). *Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sya'roni. (2013). *Pengertian Dan Ruang Lingkup Manajemen SDM*.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.