

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan SDM harus ditangani sebaik mungkin, agar keahlian dan kemampuan kerjanya dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada anggaran dan teknologi, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif semua aktivitas dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi tersebut di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Murty dan Hudiwinarsih, 2012:216). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Damayanti,dkk, 2013:160). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut

Simanjuntak (2005:9) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Faktor pertama adalah faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi, dukungan ini dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana-prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang bergantung pada kemampuan manajerial pimpinan antara lain dalam pembagian kompensasi yang adil dan mengembangkan kompetensi pekerja. Menurut Siagian (2008:78) kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaji/kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, di mana pegawai tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh, sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Menurut Robbins (2001:103), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2001:21) “Lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:183) adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas kerja, sedangkan lingkungan kerja

yang buruk akan membuat rasa semangat dan gairah dalam bekerja menjadi berkurang yang berakibat pada menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga turut andil dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012:218). Motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan juga dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang atau tidak puas terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan/organisasi tidak akan tercapai.

Lingkungan kerja dan motivasi yang baik juga perlu didukung dengan dukungan finansial yang cukup, dalam hal ini yaitu kompensasi yang adil dari pemberi kerja atau perusahaan. Kompensasi menurut Hasibuan (2002:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, serta disiplin. Apabila kompensasi yang diberikan kurang atau tidak sesuai dengan keinginan karyawan, akan timbul ketidakpuasan yang pada akhirnya berakibat pada menurunnya kinerja karyawan bila diberikan tugas atau tanggungjawab tertentu.

Tujuan akhir dari setiap pekerjaan adalah hasil kerja atau kualitas pekerjaan itu sendiri. Kualitas kinerja yang baik dari para pegawai menjadi kebutuhan yang penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi dan

perusahaan, sedangkan untuk organisasi pemerintah adalah untuk pembangunan secara nasional maupun pembangunan daerah. Upaya peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan pada hakekatnya harus dilaksanakan pada berbagai organisasi bisnis maupun sosial termasuk organisasi perangkat daerah. Demikian halnya juga dengan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah dinas yang turut berperan membangun Provinsi Nusa Tenggara Timur dan juga mendukung program kerja pemerintah pusat secara nasional.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Nusa Tenggara Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tugas Pokok Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi. Fungsi dari Dinas ESDM yaitu (1) perumusan kebijakan di bidang energi dan sumber daya mineral; (2) pelaksanaan kebijakan di bidang energi dan sumber daya mineral; (3) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral; (4) Pelaksanaan Administrasi Dinas di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral; (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas ESDM melaksanakan 1 (satu) sasaran strategis yang akan dicapai, yaitu Peningkatan Energi dan Sumber Daya Mineral yang terdiri dari berbagai kegiatan/indikator, yaitu (1) Pengembangan sarana dan prasarana energi dan ketenagalistrikan; (2) Pembinaan dan Pengawasan dan Penertiban Usaha Pertambangan Mineral; (3) Survey Potensi Air tanah (Geolistrik) dan Pengeboran

Air Tanah. Adapun rincian pencapaian kinerja dari masing - masing indikator sasaran strategis tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Program-Program Kerja
Dinas ESDM Prov. NTT Tahun 2019

No.	Indikator Kinerja	2018	2019		Capaian (%)
			Target	Realisasi	
1.	Pengembangan Sarana dan Prasarana Energi dan Ketenagalistrikan	65,85%	100%	85,95%	85,95
	a. Persentase Ratio Elektrifikasi NTT	72,23%	90%	87,22%	96,91
	b. Jumlah PLTS yang dipasang	236	500	375	75
2.	Pemanfaatan Sumber Daya Pertambangan yang berbasis Tata Ruang dan Lingkungan	46,67%	100%	36,93%	36,93
	a. Persentase Pembinaan dan penertiban Usaha Pertambangan	68%	100%	72,72%	72,72
	b. Pengawasan PETI	65%	100%	31,82%	31,82
	c. Perhitungan dan Penetapan PNBPN	732 Juta Rupiah	14,4 Miliar Rupiah	900 Juta Rupiah	6,25
3.	Pemanfaatan Sumber Daya Bidang Geologi dan Air Tanah	87%	100	94,87	92,74
	a. Persentase Peningkatan PAP	630 Juta Rupiah	625 Juta Rupiah	540 juta rupiah	86,35
	b. Persentase Peningkatan Pemanfaatan Air tanah	22 kab./ Kota lokasi survey	34 Lokasi dan 19 Lokasi Destinasi Wisata	34 Lokasi dan 19 Lokasi Destinasi Wisata	100
		62 unit Sumur Bor	39 unit eksplorasi, 8 optimalisasi 11 produksi	39 unit eksplorasi 8 unit optimalisasi 11 unit produksi	98,27

Sumber: Data Dinas ESDM Prov. NTT 2019

Berdasarkan data capaian indikator, dapat disimpulkan keberhasilan pencapaian kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 sebagai berikut:

1. Pencapaian pada indikator kinerja “Pengembangan Sarana dan Prasarana Energi dan Ketenagalistrikan” pada tahun 2019 dengan tingkat persentase rata-rata sebesar 85,95%.
2. Pencapaian pada indikator kinerja “Pemanfaatan Sumber Daya Pertambangan yang berbasis Tata Ruang dan Lingkungan“ pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 36,93%.
3. Pencapaian pada indikator kinerja “Pemanfaatan Sumber daya Geologi dan air Tanah” pada tahun 2019 dengan tingkat persentase rata-rata sebesar 94,87%.
4. Total Pencapaian rata-rata semua indikator pada tahun 2019 adalah 72,58 % atau masih sangat jauh dari target awal yaitu 100 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Dinas ESDM belum optimal.

Capaian Kinerja Anggaran Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam Tahun Anggaran 2019 dengan Belanja Daerah sebesar Rp. 74.791.411.000,- dengan rincian yaitu Belanja Tidak langsung sebesar Rp. 11.409.674.000,- dengan realisasi Rp. 10.511.529.448,- atau tingkat capaian 92,84% dan Belanja Langsung sebesar Rp. 21.767.377.400,- dengan realisasi sebesar Rp. 19.973.402.888,- atau dengan tingkat capaian sebesar 91,76%. Dengan capaian target sebesar 92,84% dan 91,76% atau kurang dari target yaitu 100% mengindikasikan bahwa terdapat kinerja pegawai yang belum optimal sehingga kinerja lembaga belum mencapai target maksimum 100%. Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis belum tercapainya target baik realisasi

indikator dan realisasi anggaran pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan juga kompensasi yang diterima.

Lingkungan kerja pegawai merupakan faktor penting karena bersentuhan langsung dengan para pekerja, segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil pengamatan tanggal 23 November 2020, diketahui bahwa lingkungan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral terdiri dari dua bangunan gedung yang terpisah, di mana gedung yang terletak di bagian depan dengan konstruksi 2 (dua) lantai bagian bawahnya untuk sekretariat dan lantai duanya untuk 3 (tiga) bidang dan aula, sedangkan gedung bagian belakang yang terhubung dengan selasar dengan gedung bagian depan dengan konstruksi 1 (satu) lantai diperuntukan untuk 1 (satu) bidang yakni bidang geologi dan air tanah, ruang arsip dan gudang. Dari setiap bagian terdapat beberapa permasalahan yang ditemui antara lain:

1. Dinas ESDM Provinsi NTT memiliki 13 (tiga belas) ruangan yaitu 5 (lima) ruang untuk sekretariat dan 8 (delapan) ruangan untuk bidang. Pada beberapa ruangan mata lampu yang terpasang tidak disertai bola lampu atau ada bola lampu yang sudah lama rusak dan belum diperbaiki, penerangan listrik juga tidak ada untuk ruangan kamar mandi dan WC pegawai.
2. Keamanan karyawan saat bekerja juga seringkali terganggu akibat bila terjadi gempa hal ini dikarenakan gedung kantor Dinas ESDM Provinsi NTT sudah memiliki retak-retak di beberapa bagian tembok dan tiang,

plafond pada beberapa ruangan juga rusak sehingga mengganggu keamanan pegawai.

3. Tidak seluruh ruangan memiliki Pendingin ruangan (AC) atau kipas angin sehingga pegawai yang bekerja merasa tidak nyaman dalam bekerja di ruangan tersebut karena suhu udara melebihi suhu kamar pada saat siang hingga sore hari.
4. Lemari, meja dan kursi yang penataannya terlalu berdekatan dalam setiap ruangan sehingga ruang gerak pegawai menjadi terbatas atau tidak leluasa dalam bekerja, ukuran ruangan yang kecil juga menjadi kendala untuk ruang gerak pegawai.
5. Jumlah unit komputer 2 (dua) unit pada tiap bidang dan 10 (sepuluh) unit pada bagian sekretariat sehingga pegawai menggunakan komputer/laptop pribadi untuk melaksanakan pekerjaan kantor atau menunggu untuk penggunaan komputer secara bergantian dengan rekan kerja lainnya. Hal ini berimbas pada lambatnya penyelesaian pekerjaan tugas yang diberikan. Di beberapa ruangan juga beberapa unit komputer lama yang sudah rusak namun belum diperbaiki.
6. Wifi tidak tersedia pada seluruh ruangan sehingga akses terhadap informasi terkait penyelesaian tugas/ pekerjaan menjadi terhambat, ketersediaan wifi ini juga menjadi kendala untuk rapat-rapat virtual/ daring sehingga pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti rapat terpaksa menggunakan paket internet pribadi.

7. Berkas dan arsip tidak tertata secara baik, akan terjadi kesulitan jika dilakukan pencarian berkas arsip lama, hal ini dikarenakan kekurangan lemari untuk menyimpan arsip.

Selain permasalahan-permasalahan tersebut, terdapat juga permasalahan karena tidak meratanya sarana dan prasarana kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur. Data jumlah pegawai, sarana prasarana pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai, Sarana dan Prasarana
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT Tahun 2019

No.	Bidang	Jumlah Pegawai	Meja		Kursi		Lemari		Komputer	
			Target	Ada	Target	Ada	Target	Ada	Target	Ada
1	Sekretariat	37	42	38	45	61	10	8	12	10
2	Bidang Mineral dan Batubara	11	16	11	33	27	5	4	4	2
3	Bidang Geologi dan Air Tanah	9	14	13	27	16	5	4	4	3
4	Bidang Kelistrikan	11	16	12	27	25	5	4	4	2
5	Bidang Energi Baru Terbarukan	13	17	14	27	24	6	5	4	2
Total		78	105	88	159	133	31	25	28	18

Sumber: Sub Kepegawaian dan Umum, 2019

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah sarana dan prasarana tidak sebanding dengan jumlah pegawai pada masing-masing bidang, tata letak untuk setiap prasarana pun tidak diatur secara baik sehingga ruang gerak pegawai menjadi terbatas dan mengganggu pegawai saat beraktifitas di kantor. Selain itu gedung kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT merupakan gedung dengan desain lama di mana plafon tidak terlalu tinggi sehingga ruangan terkesan sesak dan pengap. Dari segi kebersihan juga terdapat permasalahan, dari hasil lomba kebersihan antar instansi pemerintahan dalam lingkup Provinsi NTT Agustus 2020, Dinas ESDM menjadi Kantor yang terburuk tingkat kebersihannya, hal ini tentunya diakibatkan aspek kebersihan yang kurang diperhatikan di kantor Dinas ESDM Provinsi NTT.

Motivasi dalam melakukan tugas yang diberikan juga dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai. Menurut Hasibuan (2005:97) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi serta mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Provinsi NTT, motivasi pegawai untuk disiplin belum cukup baik. Hal ini

dilihat dari data pegawai yang terlambat masuk kerja ataupun tidak masuk kantor. Berikut adalah data daftar hadir pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT Tahun 2019.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk Kerja				Terlambat masuk kerja	
		Ada berita (orang)	(%)	Tanpa berita (orang)	(%)	Jumlah (orang)	(%)
Januari	78	22	28.21	-	0	45	57.69
Februari	78	21	26.92	-	0	34	43.59
Maret	78	15	19.23	-	0	25	32.05
April	78	24	30.77	-	0	32	41.03
Mei	78	37	47.44	-	0	31	39.74
Juni	78	40	51.28	-	0	37	47.44
Juli	78	35	44.87	-	0	21	26.92
Agustus	78	33	42.31	-	0	32	41.03
September	78	21	26.92	-	0	33	42.31
Oktober	78	20	25.64	-	0	34	43.59
November	78	15	19.23	-	0	21	26.92
Desember	78	12	15.38	-	0	29	37.18
Jumlah		295		-		374	

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, 2020

Dari data pada Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT yang belum termotivasi hadir tepat waktu ataupun masuk kantor. Sepanjang tahun 2019, terdapat 295 kasus pegawai yang tidak masuk kantor. Selanjutnya kasus terbanyak tahun 2019 adalah terlambat masuk kerja yaitu sebanyak 374 kasus. Untuk itu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT perlu membangun semangat pegawai untuk bekerja dengan disiplin.

Faktor aspek kompensasi dalam lingkup Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT adalah dalam bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pemungutan pajak air permukaan, besaran insentif yang

diberikan beragam tergantung tugas sesuai SK Penunjukan Tim Pengelolaan, Juru Pungut dan Pemberian Insentif Pajak Air Permukaan Provinsi Nusa Tenggara Timur 2019. Insentif diberikan kepada semua pegawai akan tetapi tanggung jawab pekerjaannya hanya diberikan kepada satu bidang yakni Bidang Geologi dan Air Tanah, hal ini menimbulkan ketidakpuasan pegawai yang melakukan tugas pemungutan tersebut, akibat insentif yang diterimanya berkurang akibat pembagian yang merata kepada semua pegawai. Hal ini berakibat pada menurunnya kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan menurunnya nilai realisasi penerimaan pajak air permukaan yang tidak mencapai target pada tahun 2019 (86,35%).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian menunjukkan ada persamaan dan juga perbedaan. Harahap dan Hidayat (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini dan Murti (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Siburian (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel

Pemoderasi (studi pada PT. PLN Area Kotabumi)” diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi” yang menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Aruan dan Fakhri (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grassberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Tjandra dan Meilinda (2014) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Food And Beverage* “X” Hotel Surabaya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Wijayanti (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan KPRI Pertaguma Kota Madiun menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Rizwan dkk (2011) dengan Judul “*Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service of Pakistan*” yang menyatakan tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2008) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpin terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya” yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan dan *research gap* yang telah dikemukakan di atas, perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

1.2. Masalah Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjabaran yang dikemukakan pada latar belakang diketahui bahwa hasil penelitian yang disajikan dari beberapa studi empirik tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai hubungan variabel-variabel yang diteliti. Untuk itu masih diperlukan penelitian untuk mengkaji lebih dalam hubungan lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, *problem statement* dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja;
2. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan melakukan penelitian di tempat dan waktu yang berbeda, dan berdasarkan *problem statement* yang telah dikemukakan tersebut, sehingga masalah penelitian (*research problem*) yang akan dikaji dalam penelitian ini

adalah **“Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai ?”** dan **“Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur ?”**.

Berdasarkan *problem statement* dan *research problem* yang ada, pertanyaan penelitian (*research question*) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi atau gambaran lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?

7. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
8. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?
11. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*) di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi/gambaran lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.
9. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur
10. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur

11. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah Nusa Tenggara Timur (Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur) untuk memperhatikan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi yang adil dan Kepuasan Kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi yang akan melakukan penelitian dengan judul Kinerja Pegawai.