

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan memanfaatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Maskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang paling berpengaruh dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas semua kegiatan bisnis karena mereka berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan perusahaan (H. D. Sari *et al.*, 2023). Sumber daya manusia menjadi aset paling fundamental bagi suatu organisasi, tanpa SDM yang baik, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya (Santoso & Dewi, 2019).

Dalam menghadapi situasi saat ini, suatu organisasi membutuhkan SDM dengan kualitas dan performa yang baik sehingga dapat memaksimalkan keberhasilan untuk organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan dan tuntutan para karyawan yang ada di dalamnya. Salah satu persoalan yang penting untuk diperhatikan suatu organisasi terhadap karyawannya ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen krusial dalam dunia kerja, yang memiliki dampak signifikan baik bagi individu maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kepuasan kerja merupakan representasi dari suatu kondisi atau intuisi yang positif atau tidak negatif bagi

pegawai (Fikri *et al.*, (2022). Setiap individu akan berupaya sebesar mungkin untuk menyelesaikan tugasnya demi mencapai kepuasan kerja. Ketika hasil kerja optimal berhasil diraih, hal ini akan menghasilkan rasa puas yang diinginkan. Oleh karena itu, Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons individu terhadap hasil pekerjaannya, yang diwujudkan melalui perasaan senang dan puas setelah berhasil menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan kerja dianggap sebagai elemen penting dalam dunia kerja, karena kurangnya kepuasan atau munculnya ketidakpuasan dapat menimbulkan berbagai masalah, baik bagi individu maupun institusi tempat mereka bekerja. Seperti pendapat V. R. Pratiwi & Riyono (2017) yang menngatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat memicu masalah secara pribadi dan organisasi, seperti penurunan motivasi, kinerja, dan produktivitas kerja, serta peningkatan risiko stres di tempat kerja.

Diharapkan kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai di masa depan. Sejauh mana seseorang memiliki perasaan positif dan negatif terhadap pekerjaan mereka, karyawan lainnya, dan lingkungan kerja mereka menunjukkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja tercermin dari perasaan positif dan nyaman terhadap pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan kerja terlihat dari perasaan negatif dan kurang menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketidakpuasan pegawai dalam bekerja dapat memberikan dampak yang besar bagi keberlangsungan organisasi, para pegawai yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan menjadikan pekerjaan sebagai suatu tekanan. Selain itu, pegawai akan

melihat pekerjaan mereka sebagai keterpaksaan kerja yang hanya dilakukan sebagai rutinitas.

Amran (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan, penilaian atau cara seseorang menyatakan niatnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Intuisi positif pegawai terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang ada ditempat kerja mereka mencerminkan perasaan ini. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang positif atau negatif yang dirasakan karyawan saat menilai pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai gambaran perasaan seseorang atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaan mereka. Jika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan lebih senang melakukan pekerjaan yang dia miliki dan hal tersebut tentunya akan menciptakan kinerja yang baik, sehingga seorang manajer atau pimpinan suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kepuasan pekerja dalam berbagai cara.

Beberapa faktor yang berdampak pada kepuasan kerja yaitu kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dihormati dan diakui, keamanan dalam bekerja, tantangan, dan kemajuan profesional (Pane *et al*, 2022). Di sisi lain Gayatri *et al*. (2023) berpendapat adapun beragam faktor yang berdampak pada kepuasan kerja yang pertama yaitu faktor psikologis adalah aspek yang berkaitan dengan kondisi mental karyawan, mencakup motivasi, rasa nyaman saat bekerja, pandangan terhadap pekerjaan, serta kemampuan dan keahlian individu.kedua yaitu Faktor sosial adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi antar individu, mencakup dukungan organisasi baik dalam hubungan antar karyawan maupun

dengan atasan, ketiga yaitu faktor fisik, yang mencakup aspek terkait dengan kondisi lingkungan tempat bekerja dan keadaan fisik karyawan, seperti fasilitas kerja, jenis tenaga kerja, umur pegawai dan sebagainya. Terakhir, kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh faktor keuangan, seperti mekanisme penggajian, besaran upah, perlindungan sosial, berbagai tunjangan fasilitas yang tersedia, peluang promosi, dan faktor lain. Pekerja akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi jika organisasi memperhatikan faktor kepuasan kerja, ini akan membantu mempercepat pencapaian tujuan dari organisasi. Ditambahkan oleh sejumlah faktor yang biasanya menentukan kepuasan kerja pegawai menurut *Wuwungan et al. (2017)* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan sumber inspirasi adalah komponen yang berdampak pada kepuasan kerja.

Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang memicu kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi fasilitas kerja penting untuk diperhatikan karena memberikan dampak langsung pada karyawan yang menjalankan suatu pekerjaan. Jika institusi ingin mencapai tingkat kinerja terbaik, mereka harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Menurut *Asyifa et al. (2024)* fasilitas kerja mencakup perlengkapan dan infrastruktur yang esensial guna membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, yang akan berdampak untuk meningkatkan performa. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil kajian yang dilakukan oleh *Monde et al. (2022)* yang menegaskan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.

Sejumlah faktor yang berdampak pada fasilitas kerja dalam organisasi dapat mencakup kondisi fisik, anggaran organisasi, serta kebijakan perusahaan terkait lingkungan kerja. Menurut Widodo *et al.* (2022) fasilitas kerja dipengaruhi oleh kondisi fisik kantor, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, yang sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Di samping itu, anggaran organisasi juga memainkan peran penting, di mana alokasi dana yang memadai memungkinkan fasilitas yang menunjang aktivitas kerja karyawan secara optimal. Nurhayati (2019) mengungkapkan bahwa kebijakan perusahaan terkait penyediaan fasilitas yang lengkap, seperti peralatan kerja modern, area istirahat, dan fasilitas keselamatan, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dalam membuat lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan bagi karyawan, faktor-faktor diatas saling berkaitan.

Berdasarkan kajian yang dikerjakan oleh Pangarso *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan riset yang dikerjakan oleh Nurpratama & Yudianto (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai KPU Kabupaten Indramayu. Hal serupa juga dinyatakan dalam kajian yang dikerjakan oleh Ardila *et al.* (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh hasil kajian Maghfirah & Chandra (2023) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, riset yang dikerjakan oleh Ramadhan & Nugroho (2024) memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, perbedaan hasil kajian ini menunjukkan bahwa perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan, sementara hasil penelitian lainnya menunjukkan korelasi yang tidak signifikan.

Dukungan organisasi kepada karyawan juga menjadi salah satu faktor yang membentuk dan memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. N. K. Sari (2019) mendefinisikan bahwa dukungan organisasi diartikan sebagai cara organisasi mengapresiasi kontribusi karyawan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang diberikan bertujuan untuk memperkuat upaya dalam mengapresiasi kontribusi karyawan sekaligus memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka. Karyawan yang mendapat dukungan dari organisasinya cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain karena merasa bahwa organisasi peduli akan kesejahteraannya.

Dukungan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan komunikasi internal. Ramadhani dan Suryani (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif cenderung meningkatkan persepsi dukungan organisasi, karena karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Selain itu, kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti

program pelatihan, dan kesempatan pengembangan diri, juga berkontribusi positif terhadap dukungan organisasi (Susanto & Ardiansyah, 2020). Faktor lain yang penting adalah komunikasi internal yang efektif, di mana interaksi terbuka antara manajemen dan karyawan mendorong lingkungan kerja yang lebih supportif dan transparan.

Berdasarkan penelitian Hidayanti *et al.* (2020), ditemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal serupa juga dinyatakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Savitri & Komalasari (2021), bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Litfiana (2024) juga menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan .temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sugeng & Niswah (2023) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Mardiyah (2023) menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mungkin tidak selalu menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks tertentu, terutama di sektor pendidikan di mana faktor-faktor eksternal lainnya memiliki peran yang lebih besar. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi

terhadap kepuasan kerja pegawai bervariasi. Temuan ini menyarankan bahwa perlunya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh dukungan organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Peningkatan kepuasan dalam bekerja juga dilandasi oleh adanya faktor motivasi kerja di dalamnya. Motivasi membantu karyawan menjadi lebih baik dan lebih nyaman di tempat kerja. Menurut P. Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan serentetan prosedur yang menimbulkan, mengelola, dan mempertahankan perilaku kerja individu agar produktif dan terarah. Motivasi dalam konteks organisasi sangat penting karena berhubungan erat dengan hasil kerja dan kepuasan pegawai. Motivasi kerja dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu faktor internal yang berasal dari keinginan pribadi untuk berkembang dan mencapai target, serta faktor eksternal seperti penghargaan dan kondisi lingkungan kerja.

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu kebutuhan, tujuan, dan persepsi pribadi. Priyanto (2018) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan menjadi pendorong utama motivasi kerja individu, di mana mereka berusaha memenuhi kebutuhan ini melalui pencapaian dan pengakuan dalam pekerjaan. Selain itu, tujuan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai juga dapat meningkatkan motivasi kerja karena mereka memiliki target yang jelas dalam kariernya. Studi oleh Rahman (2020) menegaskan bahwa persepsi positif terhadap pekerjaan dan pengakuan yang diperoleh dari pencapaian pribadi dapat memperkuat motivasi kerja pegawai.

Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan dukungan organisasi juga berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja. Menurut Siregar dan Maulana (2019) fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan yang mendukung, kenyamanan tempat kerja, dan suasana yang kondusif, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, dukungan organisasi dalam bentuk penghargaan atas kinerja, peluang pengembangan diri, dan pelatihan turut memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Studi oleh Kurniawati (2021) menemukan bahwa motivasi kerja pegawai meningkat ketika mereka merasa dihargai dan mendapatkan dukungan langsung dari perusahaan, baik melalui fasilitas maupun kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kristinae (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Poniasih & Dewi (2016) juga memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Ini menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Hasil temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Rulianti & Nurribadi (2023) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Parimita *et al.* (2018) dimana hasil penelitiannya menyoroti pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun tidak semua penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Adinata & Turangan (2023)

menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian di atas menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja bersifat kontekstual, meskipun pada umumnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bersifat signifikan, namun terdapat juga hasil penelitian yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Berdasarkan temuan-temuan ini, disarankan melakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara fasilitas kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja biasanya hanya melihat pengaruh langsung antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai dan dukungan organisasi terhadap kepuasan pegawai, tanpa memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi atau *intervening*. Studi dari Handoko (2016) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak mendalam bagaimana motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menemukan adanya korelasi antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja, namun tidak menganalisis bagaimana motivasi kerja dapat menjadi variabel perantara dalam hubungan ini. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut tentang bagaimana motivasi kerja berperan sebagai variabel *intervening* dalam menghubungkan fasilitas kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan beberapa pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara, terdapat fenomena yang menunjukkan

bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada tingkat yang rendah. Hal ini diperlihatkan oleh indikator pekerjaan yang dianggap kurang mendukung kenyamanan, seperti keterbatasan fasilitas, menurunkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai merasa lingkungan kerja saat ini kurang kondusif karena kebisingan, keterbatasan ruang, dan kondisi fisik fasilitas yang kurang terjaga. Fenomena lain diperlihatkan pada indikator supervisi, beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas dan dukungan yang memadai dari atasan, sehingga menimbulkan kebingungan dalam melaksanakan tugas dan berkurangnya rasa percaya diri. Selain itu, hubungan antarpegawai cenderung formal dan kurang harmonis, dengan minimnya kolaborasi serta komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Kondisi ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kaku tetapi juga menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya menyebabkan mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Dalam wawancara awal, sebagian besar pegawai juga menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia tidak memadai untuk mendukung kinerja mereka. Banyak pegawai yang mengeluhkan perangkat kerja seperti komputer dan mesin cetak yang sudah tua dan sering mengalami kerusakan. Ruangan yang sempit serta pendingin ruangan (*AC*) yang sudah tidak bekerja secara optimal membuat para pegawai bekerja tidak nyaman. Selain itu, banyak fasilitas seperti meja dan kursi yang sudah rapuh dan layak untuk diganti. Beberapa pegawai juga mengeluhkan kurangnya fasilitas tambahan seperti ruang istirahat yang nyaman dan kantin, kemudian tata letak ruangan kerja dianggap tidak efisien, sehingga sering terjadi

kebisingan dan gangguan yang menghambat fokus dan konsentrasi. Ketidakpuasan terhadap kondisi fisik fasilitas ini mencerminkan bahwa kebutuhan dasar pegawai untuk bekerja secara efektif masih belum terpenuhi dengan baik, dan kondisi ini menimbulkan rasa kekecewaan para pegawai.

Terkait dukungan organisasi, hasil wawancara menunjukkan adanya perasaan puas yang cukup besar dari pegawai terhadap perhatian Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara terhadap dukungan yang diberikan kepada mereka. Hal ini dilihat berdasarkan indikator penghargaan dimana para pegawai mendapatkan apresiasi baik berupa sertifikat dan insentif lainnya ketika melakukan kinerja yang baik. Selain itu kondisi pegawai juga cukup diperhatikan oleh organisasi, seperti ketika seorang pegawai mengalami musibah duka atau keluarganya ada yang meninggal dunia, maka pegawai yang bersangkutan dipersilakan untuk cuti dan tidak melakukan pekerjaan sementara.

Namun terdapat juga fenomena dukungan organisasi yang menunjukkan ketidakpuasan pegawai berdasarkan indikator pelatihan dan pengembangan, pegawai mengeluhkan kurangnya program pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan teknis mereka, khususnya di bidang pertanahan dan administrasi yang memerlukan pembaruan ilmu dan pengetahuan secara berkala. Kebanyakan pelatihan yang diadakan bersifat umum dan tidak relevan dengan kebutuhan spesifik mereka, sehingga kesempatan untuk belajar dan berkembang menjadi terbatas. Di sisi lain, pegawai merasa bahwa dukungan emosional dan komunikasi manajerial belum optimal, di mana umpan balik kinerja dari atasan sering kali hanya berupa evaluasi formal tanpa memberikan arahan atau dorongan untuk

peningkatan kompetensi. Akibatnya, pegawai merasa kurang didukung dan merasa bahwa organisasi tidak memiliki perhatian yang cukup terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Kondisi ini semakin memperparah rasa ketidakpuasan pegawai, yang menurunkan keterikatan mereka dengan organisasi.

Hasil wawancara juga menunjukkan rendahnya motivasi kerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara yang dilihat dari indikator kebutuhan fisik dan sosial. Dari segi kebutuhan fisik, beberapa pegawai mengeluhkan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti ruangan kerja yang sempit, peralatan kerja yang usang, banyak jendela yang rusak, dan lingkungan yang kurang bersih. Sementara itu, dari indikator kebutuhan sosial, hubungan antarpegawai cenderung kaku, serta minimnya dukungan dan apresiasi dari atasan dalam menyelesaikan tugas menimbulkan rasa tidak dihargai.

Selain itu, kurangnya kegiatan yang mempererat kebersamaan, seperti pelatihan bersama atau acara informal, membuat pegawai merasa terisolasi, sehingga motivasi untuk bekerja dengan optimal menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai kurang ideal, dengan demikian perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mampu meningkatkan motivasi mereka, terutama melalui peningkatan fasilitas kerja dan dukungan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**", mengingat pentingnya memahami hubungan kompleks antara ketiga variabel ini dalam konteks instansi

pemerintah yang tengah menghadapi tantangan signifikan terkait ketidakpuasan pegawai, sehingga penelitian ini diharapkan mampu menyajikan informasi berharga dan rekomendasi strategis bagi pihak institusi dalam menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif dan produktif.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara?
2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara?
4. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih mendalam dan dapat diterapkan dalam bidang sumber daya manusia untuk memperkuat pemahaman yang berkaitan dengan penelitian yang dikaji.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi para pihak yang berkepentingan, baik sebagai sumber informasi maupun acuan atau panduan untuk peneliti selanjutnya sekaligus menambah wawasan para pembaca.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penulis juga mendapatkan pengalaman dalam melakukan penelitian lapangan, analisis data, serta mengembangkan keterampilan berpikir kritis dalam pemecahan masalah.

##### **2. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan untuk mengetahui faktor-faktor penting yang mempengaruhi dan berperan terhadap kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Organisasi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kualitas fasilitas kerja dan memperkuat dukungan organisasi serta meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi ilmiah dan landasan untuk penelitian lanjutan yang mengkaji topik serupa, baik dengan cakupan yang lebih luas maupun pendekatan metodologi berbeda.