

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : ARRIJAL AKHYAR NDRURU
NPM : 1405160432
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 02 Juli 2020, pukul 10.00 WIB sebagai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ARRIJAL AKHYAR NDRUBU**
 NPM : **1405163432**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH KETERLIBATAN BEKJA DAN BUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOPINDO CABANG MEDAN**

Dinyatakan : **(5) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Dr. HUBRIL HUSNIK S. S.E., M.M., QIA

Pembimbing

ASWATI S. S. S.E., M.M.

Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. JANURI, S.E., M.M., M.Si



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

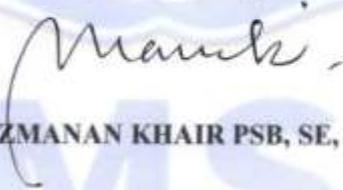
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : **ARRIJAL AKHYAR NDRURU**
N.P.M : **1405160432**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO CABANG MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi


Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ARRIJAL AKHYAR NDRURU
 N.P.M : 1405160432
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/02/2020	- Skripsi ditinjau - Paraf ke sistematika penulisan, pgsama ny besar kecil - Paraf ke kesimpulan dan saran - Paraf ke Daftar Pustaka, gunakan mendelay style - Kurasi Isi Skripsi		
17/02/2020	- Kurasi Isi skripsi - Penjelasan dari tabulasi jawaban Responden th variabel penulisan - parafkan lampiran - lampiran th SPSS harus lengkap - Jangan tidak penilai 1st dgn papa yg diulas - Harus penilai data lampiran 1st		
20/02/2020	- Tambah Abstrak (Indonesia - Inggris) - Kurasi Isi Skripsi		
17/03/2020	Acc Skripsi, surat pengantar skripsi		

Medan, Maret 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ARRIJAL AKHYAR NDRURU
NPM : 1905160432
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/HSF)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2. Januari 2020
Pembuat Pernyataan



Arrijal Akhyar Ndruru

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO CABANG MEDAN

ARRIJAL AKHYAR NDRURU

1405160432

arrijalakhyarnduru@gmail.com

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan. Pada penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Dalam penelitian ini penelitian mengambil sampel pada seluruh total populasi karyawan tetap PT. Sucofindo Cabang Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji data dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0.971. hal ini berarti 97,1% variabel kepuasan kerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel keterlibatan kerja dan dukungan organisasi sedangkan sisanya sebesar 2,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: **Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja**

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT TO EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. SUCOFINDO BRANCH OF MEDAN

ARRIJAL AKHYAR NDRURU

1405160432

arrijalakhyarnduru@gmail.com

The purpose of this research is to find out the effect of work engagement on employee job satisfaction, to determine the effect of organizational support on employee job satisfaction and to determine the effect of work engagement and organizational support simultaneously on job satisfaction of employees of PT. Sucofindo Medan Branch. In the research used is associative research. In this study the study took a sample of the total population of permanent employees of PT. Sucofindo Medan Branch, which numbered 60 people. The data analysis technique used in this study is quantitative data analysis, namely testing the data and analyzing the data by calculating the numbers and then drawing conclusions from the test using classic assumption test formulas, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and testing coefficient of determination. From the results of this study by knowing partially there is a positive and significant effect between work engagement on job satisfaction at PT. Sucofindo Medan. From the results of this study by knowing partially there is a positive and significant effect between organizational support for job satisfaction at PT. Sucofindo Medan. From the results of this study by knowing simultaneously there is a positive and significant effect between work engagement and organizational support together on job satisfaction at PT. Sucofindo Medan. The results of the regression calculation can be seen that the coefficient of determination (R square) obtained is 0.971. this means that 97.1% of the variable employee satisfaction can be explained by the variable work engagement and organizational support while the remaining 2.9% is explained by other variables that are not examined.

Keywords: Work Involvement, Organizational Support and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Medan”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Yasoaro** dan Ibu **Endang Wahyuni** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan

spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair Psb, SE, MBA selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat teman saya Fadlyna Rizky Ananda yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Medan, Maret 2020

Penulis

ARRIJAL AKHYAR NDRURU
1405160432

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landaan Teori.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2 Keterlibatan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	17

2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Kerja.....	18
2.1.3 Dukungan Organisasional	20
2.1.3.1 Pengertian Dukungan Organisasional	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional	21
2.1.3.3 Indikator Dukungan Organisasional.....	22
2.2 Kerangka Konseptual	23
2.3 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Pendekatan Penelitian.....	28
3.2 Defenisi Operasional	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Teknik analisis data	35
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kepuasan Kerja.....	29
Tabel III-2	Indikator Keterlibatan Kerja.....	29
Tabel III-3	Indikator Dukungan Organisasional.....	30
Tabel III-4	Skedul Penelitian.....	30
Tabel III-5	Skala Likert.....	32
Tabel 4-1	Skala Pengukuran Likert	43
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan.....	44
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4-4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4-5	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Keterlibatan Kerja (X_1)	46
Tabel 4.6	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Dukungan Organisasi (X_2).....	47
Tabel 4.8	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	49
Tabel 4-9	Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).....	57
Tabel 4-12	Hasil Uji F	59
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi (R-Square)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja	24
Gambar 2.1	Hubungan Dukungan Organisasional dengan Kepuasan Kerja	25
Gambar II.2	Paradigma Penelitian	26
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	39
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	41
Gambar 4-1	Normalitas.....	43
Gambar 4-2	Heterokedastitas	53
Gambar 4.3	Kriteria Pengujian Hipotesis 1	57
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 2	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan bergerak untuk mencapai tujuannya (Indrakaralesa, 2013). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan karyawan sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kerja karyawan.

Pekerjaan merupakan komponen dasar bagi suatu struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga perlu adanya peran manusia atau karyawan dalam pekerjaan tersebut, pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia atau karyawan (Indrajit, 2016). Dengan adanya pekerjaan maka karyawan akan menentukan tingkat ketertarikannya untuk mau memberikan kapasitasnya demi terlaksananya pekerjaan atau tugas yang akan diberikan. Ketika karyawan akan menganggap bahwa pekerjaan atau tugas tersebut penting maka akan semakin rela karyawan itu untuk memberikan waktu,

tenaga, dan pikirannya demi pekerjaan itu. Dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan maka karyawan tersebut akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.

Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan atau lembaga. Maka akibatnya kerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan atau lembaga secara maksimal tidak akan tercapai.

Kepuasan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative terhadap pekerjaannya, (Siagian, 2013). Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, keterlibatan kerja atau kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan, dukungan perusahaan, imbalan yang diterima dalam kerja dan, hal-hal yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan faktor yang membentuk kepuasan kerja berdasarkan temuan di tempat penelitian adalah keterlibatan kerja dan dukungan organisasional.

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Andrianto, 2014). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Selain keterlibatan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan organisasional. Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya dukungan organisasi (Mangundjaya, 2012).

Istilah dukungan organisasi menunjukkan bagaimana para pekerja diorganisasikan dalam unit-unit formal atau informal untuk mencapai misi dan sasaran strategis; bagaimana tanggung jawab tugas dan jabatan, proses kompensasi, manajemen kinerja individu/pegawai, penghargaan, komunikasi,

rekrutmen, dan perencanaan suksesi dikelola. Organisasi merancang sistem kerja atau sistem fungsional untuk menyelaraskan unsur-unsur yang memungkinkan dan mendorong semua pekerjaan dapat memberi kontribusi secara efektif dan mengeluarkan kemampuan terbaik mereka.

Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi). Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi (Mangundjaya, 2012).

Begitupula halnya dengan PT. SUCIFINDO sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. PT Superintending Company of Indonesia (Persero), atau lebih populer disingkat SUCOFINDO, adalah sebuah BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Keanekaragaman jasa-jasa SUCOFINDO dikemas secara terpadu, jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai Kota di Indonesia serta didukung oleh tenaga profesional yang ahli di bidangnya.

Namun berdasarkan hasil prapenelitian yang penulis lakukan di perusahaan dari hasil interview bersama dua orang satpam, dan dua karyawan mengatakan bahwa ditemukan adanya kecenderungan penurunan kepuasan kerja pada karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang produktif dalam bekerja.

Hal ini ditandai dengan karyawan yang sering tidak tepat waktu dalam bekerja dan kurang meluangkan waktu untuk berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan dalam hal keterlibatan kerja setiap karyawan kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para karyawan juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan karyawan lain. Para karyawan juga merasa terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu.

Masalah mengenai dukungan organisasional diketahui bahwa karyawan menganggap perusahaan kurang peduli akan ide dan kontribusi yang mereka berikan, serta kesempatan pengembangan karir yang dianggap tidak adil dan semua keputusan itu diambil oleh pihak manajerial, jadi apapun yang mereka putuskan harus dipatuhi walau memberatkan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang banyak dapat menurunkan keterlibatan karyawan dalam bekerja.

2. Minimnya dukungan organisasional seperti kurang peduli akan ide dan kontribusi yang karyawan berikan, dan kerap setiap keputusan harus dipatuhi walau memberatkan karyawan.
3. Adanya kecenderungan penurunan kepuasan kerja pada karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang produktif dalam bekerja yang ditandai dengan karyawan sering tidak tepat waktu dan kurang meluangkan waktu untuk berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti, kompensasi, keterlibatan kerja, lingkungan, dukungan organisasi, kepemimpinan dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada keterlibatan kerja dan dukungan organisasional.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Medan;
- b. Apakah ada pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Medan;

- c. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Medan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan;
- b. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan;
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- a. Penulis

Hasil dari penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

- b. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui perilaku karyawan dalam perusahaan.

c. Penelitian yang akan datang

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya di samping sebagai sarana untuk menambah wawasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landaan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya (Siagian, 2013). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, (Sutrisno, 2014). Kepuasan kerja adalah ketika seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, (Bangun, 2012).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.

2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2014) ada 5 manfaat kepuasan kerja, yaitu :

1. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja , selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.
3. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsive, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, kemungkinan besar akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari karyawan.
4. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima masuk akal ketika karyawan puas maka cenderung bersemangat atas pekerjaannya.
5. Karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Effendy, 2012) kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja)

7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Mengurangi keselamatan kerja
9. Meningkatkan motivasi kerja
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju
2. Kemaun kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor instinsik dan pekerjaannya
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Berikut penjelasannya:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaannya

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat paker.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, keterlibatan kerja, mutu pengawasan, jaminan finansial dan jaminan sosial tenaga kerja, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dukungan organisasi dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan seorang karyawan dalam bekerja selain dipengaruhi faktor eksternal (perusahaan) juga dipengaruhi oleh faktor internal (karyawan), dimana kedua faktor tersebut saling mempengaruhi atau berhubungan.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan
2. Supervise
3. Gaji atau Insentif
4. Rekan kerja
5. Kondisi pekerjaan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2. Supervise

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3. Gaji atau Insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

4. Rekan kerja

Kepuasan kerja akan di dapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

5. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Robbins, 2014), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama

tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.2 Keterlibatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan intensitas dimana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya. Mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi dirinya.

Pemahaman keterlibatan kerja dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian keterlibatan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna akan arti keterlibatan kerja.

Menurut (Wijono, 2012) mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Menurut (Subawa, 2013) adalah keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Sedangkan menurut (Suprpto, 2013) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu tingkatan keikutsertaan aktif individu dalam pekerjaan dan sejauh mana individu menganggap kinerja itu sebagai hal penting, yang mempengaruhi harga dirinya.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan merupakan dimana seorang karyawan tercermin dalam pengabdian kerja karyawan dimana seorang karyawan lebih mementingkan perusahaan atau instansi dari pada kepentingan pribadinya. Karyawan yang merasa terlibat dalam perusahaan memiliki kepedulian tinggi terhadap perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Sandriati, 2014) menyatakan bahwa: Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja seorang karyawan, dimana faktor-faktor ini telah banyak digunakan para ahli untuk studi-studi keterlibatan kerja yaitu:

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.
- 2) Menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama.
- 3) Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seseorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif partisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya.

- 2) Menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama.

Faktor “*view it as a central life interest*” pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

- 3) Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyanikan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut (Sanger, 2013) menyatakan bahwa indikator-indikator keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Partisipasi kerja.
- 2) Kerja sama.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Partisipasi kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

- 2) Kerja sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

Menurut (Kanungo, 2012) mengklasifikasikan keterlibatan kerja ke dalam tiga indikator, yaitu:

1) Konsentrasi Kerja

Konsentrasi kerja menurut Kanungo adalah seberapa besar pegawai lebih mementingkan atau lebih berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya dibandingkan dengan aktivitas yang lain. Pekerjaan dianggap sebagai pusat ketertarikan dalam hidup, keterlibatan kerja digambarkan sebagai seberapa besar seseorang memerhatikan situasi kerja sebagai hal yang penting karena hal tersebut dianggapnya sebagai kesempatan memuaskan kebutuhannya.

2) Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja menurut Kanungo dimaknai sebagai seberapa baik pegawai menilai pekerjaan. Hal ini mencakup seberapa besar ikatan yang ia rasakan terhadap pekerjaannya, seberapa baik ia menilai cara kerjanya sendiri, seberapa penting keberadaan dirinya dalam organisasi dan kerelaan dirinya untuk mengambil tugas yang melebihi beban pegawai.

3) Identifikasi Kerja

Identifikasi kerja dimaknai sebagai seberapa besar atau penting pekerja bagi gambaran dirinya. Hal ini mencakup seberapa besar ia bisa menyerap nilai kebaikan yang diberikan oleh pekerjaannya, pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan dirinya, bagaimana penilaian kemampuan dirinya ketika berhadapan dengan pekerjaannya selama ini, serta seberapa kuat pekerjaan dikatakan mampu mengukur kemampuan dirinya.

2.1.3 Dukungan Organisasional

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Organisasional

Suatu organisasi memerlukan dukungan, yang merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi, yang di jadikan suatu sistem yang menggabungkan beberapa pengertian yang secara eksplisit dianggap sebagai definisi dukungan organisasi.

Dukungan organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena dukungan organisasi yang ada dalam suatu organisasi, banyaknya dengan jmlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya dukungan organisasi sangat di pengaruhi lingkungan eksternal organisasi. Beberapa refrensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna dukungan organisasi.

Menurut (Mathis, 2012) Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Sedangkan menurut (Mangundjaya, 2012) dukungan organisasi merupakan pemenuhan kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi).

Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut (Aryaningtyas, 2013) peran dukungan organisasional atau POS menjelaskan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan sesuai yang

dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional adalah dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional

Menurut (Fitri, 2014) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh karyawan, respon terhadap karyawan yang mengalami masalah, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari karyawan.

1) Sikap Organisasi terhadap Ide-Ide Karyawan

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan karyawan. Bila organisasi melihat ide dari

karyawan sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja di tempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, persepsi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan.

2) Respon terhadap Karyawan yang Mengalami Masalah

Persepsi dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh respon organisasi terhadap karyawan yang mengalami masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan.

3) Respon terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan

Karyawan yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja di dalamnya akan melihat upaya ini sebagai suatu hal yang positif. Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

2.1.3.3 Indikator Dukungan Organisasional

Menurut (Paramita, 2014) mengemukakan indikator-indikator dalam dukungan organisasional adalah sebagai berikut:

1) Gaji yang kurang memadai.

Adanya gaji yang diberikan sangat memadai dan sesuai dengan kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

2) *Rewards* untuk karyawan yang berprestasi.

Reward diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan mampu mencapai target tertentu, sedangkan punishment diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Reward atau hadiah biasanya berupa uang, tapi ada juga yang memberikan reward berupa penghargaan, kenaikan jabatan bahkan liburan.

3) Perlakuan yang adil terhadap karyawan.

Keadilan di tempat kerja diperlukan agar tidak ada diskriminasi antar sesama pekerja. Adil di tempat kerja mencakup pembagian gaji yang sama, tidak adanya diskriminasi gender, mendapat sarana pelatihan pengembangan kemampuan yang sama.

4) Pengembangan diri.

Adanya kebutuhan akan pengembangan diri karyawan. Setiap karyawan menyadari kompetensi dirinya, terutama bila dibandingkan dengan kerja yang perlu dilakukan untuk mencapai target-target yang sudah disepakati bersama perusahaan.

Dalam (Eisenberger, 2013) menyatakan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur dukungan organisasional, antara lain:

- 1) Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.
- 2) Kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan sebagai bagian dari organisasi.
- 3) Kepedulian organisasi terhadap pendapat karyawan.
- 4) Kepedulian organisasi terhadap masalah yang dihadapi pegawai
- 5) Kepedulian organisasi terhadap kerja keras karyawan.
- 6) Kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja

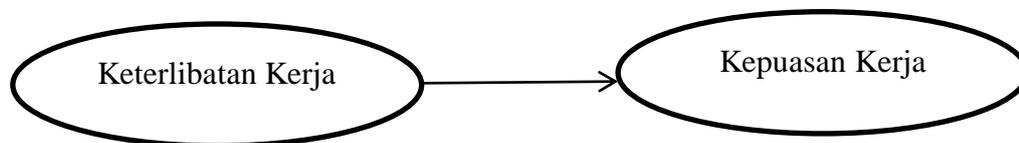
Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan (Aryaningtyas, 2013). Kepuasan kerja mengacu pada reaksi emosional positif individu untuk pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja juga mengenai sejauh mana orang-orang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaan mereka (Aryaningtyas, 2013).

Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam sikap kerja lain yang terkait seperti kepuasan kerja. Orang dengan keterlibatan kerja tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut. Hal ini merupakan kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan fungsi dari seberapa banyak pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang (Aryaningtyas, 2013).

Dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan, maka karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.

Menurut hasil penelitian (Aryaningtyas, 2013) yang menyimpulkan bahwa: “keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.”

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Saripuddin (2015) yang menyimpulkan bahwa: terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.



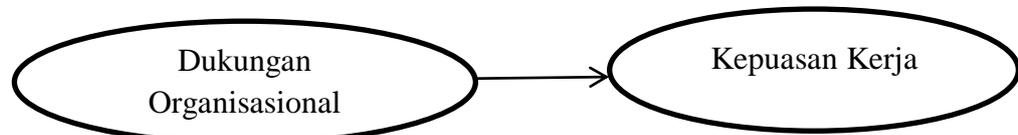
Gambar 2.1
Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja

2.2.2 Hubungan Dukungan Organisasional dengan Kepuasan Kerja

Peran dukungan organisasional atau POS menjelaskan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit. Menurut (Aryaningtyas, 2013) menyatakan bahwa: Persepsi dukungan organisasi sebagai pemahaman karyawan secara global mengenai tingkat yang mana organisasi peduli dengan keberadaan dan kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), karyawan cenderung melihat apakah ada sikap atau perilaku menguntungkan dari organisasi yang muncul dari hubungan pertukaran yang terjadi antara karyawan dan pimpinan organisasi (Aryaningtyas, 2013). Informasi di atas dapat menunjukkan pentingnya peran dukungan organisasional untuk para karyawan. Apabila karyawan percaya bahwa organisasi menyediakan dukungan yang mereka perlukan, menilai kontribusi mereka, dan peduli tentang kesejahteraan mereka, maka hal ini dapat meningkatkan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawanini sejalan dengan hasil penelitian

Jufrizen (2017) bahwa Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasional karyawan terhadap organisasi maka kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan semakin tinggi.



Gambar 2.1
Hubungan Dukungan Organisasional dengan Kepuasan Kerja

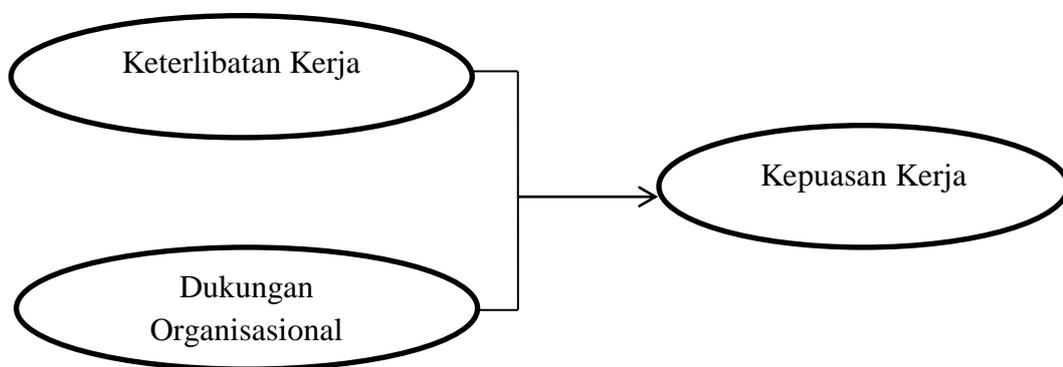
2.2.3 Hubungan Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasional dengan Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja terdiri dari berbagai metode yang sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan organisasi. Melalui upaya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi didalamnya. Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada setiap aktivitas organisasi, akan menimbulkan rasa puas, bahwa organisasi memberi perhatian kepada pegawai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Rivai, 2012) bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Hal ini terjadi karena aktivitas kerjamengonsumsi waktu yang besar dari kehidupan manusia. Pernyataan keterlibatan mengimplementasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerja.

Peran dukungan organisasional menjelaskan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit. Persepsi dukungan organisasi sebagai pemahaman karyawan secara global mengenai tingkat yang mana organisasi peduli dengan keberadaan dan kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Selanjutnya menurut (Akhtar, 2010) Keterlibatan kerja timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian Yudi Siswadi (2015), Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan motivasi berprestasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

Hubungan antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari paradigma (kerangka berfikir) berikut ini:



Gambar II.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari jawaban yang ada, dimana kebenarannya masih perlu dibuktikan dengan memperkenalkan data-data penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan pengamatan sementara, maka pada penelitian ini penulis mencoba membuat hipotesis untuk diselidiki sebagai berikut:

1. Ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan.
2. Ada pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan.
3. Ada pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasional secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2012) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Alasan menggunakan jenis penelitian ini adalah hasil penelitian ini dapat membangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk penjabaran lebih lanjut bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap individu sebagai anggota organisasi dalam memandang lingkungan pekerjaan, untuk kemudian timbul perilaku positif atau negatif yang tergantung dari kondisi pekerjaan dan seluruh dimensi yang ada di lingkungan or weganisasi.

Adapun yang menjadi indikator kepuasa kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1.	Isi pekerjaan
2.	Supervise
3.	Gaji atau Intensif
4.	Rekan kerja
5.	Kondisi pekerjaan

Sumber : (Rivai, 2013)

2. Keterlibatan Kerja (X_1)

Keterlibatan kerja karyawan merupakan dimana seorang karyawan tercermin dalam pengabdian kerja karyawan dimana seorang karyawan lebih mementingkan perusahaan atau instansi dari pada kepentingan pribadinya. Karyawan yang merasa terlibat dalam perusahaan memiliki kepedulian tinggi terhadap perusahaan.

Adapun indikator-indikator keterlibatan kerja yaitu:

Tabel 3.2
Indikator Keterlibatan Kerja

No	Indikator
1.	Partisipasi kerja
2.	Kerja sama

Sumber: (Sanger, 2013)

3. Dukungan Organisasional (X_2)

Dukungan organisasional adalah dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Adapun indikator-indikator dalam dukungan organisasional yaitu:

Tabel 3.3
Indikator Dukungan Organisasional

No	Indikator
1.	Gaji yang kurang memadai
2	Reward untuk karyawan yang berprestasi
3.	Perlakuan yang adil terhadap karyawan
4.	Pengembangan diri

Sumber : (Paramita, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Sucofindo Cabang Medan, yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 5,5 No. 105, Medan. Penelitian ini dimulai pada Desember 2019 dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skedul Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan															
		Des 19				Jan 20				Feb 20				Mar 20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset				■												
2.	Pengajuan judul					■											
3.	Penyusunan proposal						■	■	■								
4.	Seminar proposal								■								
5.	Pengolahan data								■	■							
6.	Penulisan skripsi									■	■	■	■				
7.	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■
8.	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Menurut (Sugiono, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kulaitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini

objek yang diteliti adalah karyawan tetap PT. Sucofindo Cabang Medan yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini penelitian mengambil sampel pada seluruh total populasi karyawan tetap PT. Sucofindo Cabang Medan yang berjumlah 60 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini penulis menggunakan

- 1) Sumber data primer. Primer adalah data yang diambil secara langsung yakni dengan menggunakan angket, wawancara serta pengamatan/observasi.
- 2) Teknik dan instrument pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian adalah angket, karna dengan menggunakan angket kita dapat mengumpulkan data lebih spesifik lagi. Jenis skala yang digunakan adalah Likert. Jumlah opsi jawaban adalah 5 yaitu :

Tabel 3.5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Pengujian Validitas

Untuk menguji apakah instrument angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2012, hal 248)

Dimana :

r_{xy} = besarnya korelasi antara variabel x dan y

n = banyaknya pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan butir x atau y

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan total skor x atau y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan butir x dan y

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan butir x dan y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X₁)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,581	0,000 < 0,05	Valid
P2	0,631	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,636	0,000 < 0,05	Valid
P4	0,500	0,000 < 0,05	Valid
P5	0,628	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,529	0,000 < 0,05	Valid
P7	0,526	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,464	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Dukungan Organisasi (X₂)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,721	0,000 < 0,05	Valid
P2	0,490	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,407	0,001 < 0,05	Valid
P4	0,570	0,000 < 0,05	Valid
P5	0,468	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,482	0,000 < 0,05	Valid
P7	0,581	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,572	0,000 < 0,05	Valid
P9	0,707	0,000 < 0,05	Valid
P10	0,364	0,004 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,475	0,000 < 0,05	Valid
P2	0,539	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,456	0,000 < 0,05	Valid
P4	0,495	0,000 < 0,05	Valid
P5	0,559	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,600	0,000 < 0,05	Valid
P7	0,490	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,328	0,010 < 0,05	Valid
P9	0,458	0,000 < 0,05	Valid
P10	0,642	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Keterlibatan Kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Untuk menguji realibilitas instrument dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{1 - \sigma^2 t} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Kriteria pengujianya:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statiscal for social science (SPSS) versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari 60 lembar pernyataan (quitioner) untuk bahan ujian. Uji validitas menggunakan “single trial admnistration” yakni pendekat sekali jalan data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendetekan ulang.

Hasil validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2013), korelasi angket item dengan skor total $\geq 0,3$ butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan ($0,05$) dan $0,01$).

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas di uji dengan menggunakan rumus *Cronboach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil $Alpha \geq 0,6$. Hasilnya seperti yang di tunjukan tabel berikut ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, dan X₂

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Prestasi Kerja (Y)	0,691 > 0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,719 > 0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,716 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian adalah terpercaya atau memadai karena mendekati 1 ($>0,60$). Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberi gambaran tentang variabel yang diteliti.

3.6 Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji data dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudia menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus di bawah ini.

1. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud dari :

a. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang 'baik' adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. (Santoso, 2010, hal. 43)

Untuk mendekati normalitas data dapat diuji dengan *Kolmogorof-Smirnov* yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dalam pengambilan keputusan dari uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov*(K-S) adalah dengan melihat probabilitas $\alpha = 5\%$ yaitu *asymptotic sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika *asymptotic sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antarvariabel independen (IV) pada model regresi. Korelasi antarvariabel independen (IV) sebaiknya kecil. Korelasi antar-IV ($r < 0,8$) lebih baik lagi kalau ($r < 0,5$). Makin kecil korelasi antar-IV makin baik untuk model regresi yang digunakan. (Nisfiannoor, 2012)

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi *multikolienaritas*.
- 2) Jika nilai *tolerance* > 10 dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi *multikolienaritas*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Adapun dasar pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi (*regression analysis*) adalah metode statistic untuk memperoleh persamaan guna mengestimasi biaya unik yang paling sesuai bagi sekelompok titik data. Analisis regresi menyesuaikan data dengan *meminimalkan jumlah kuadrat* dari kesalahan estimasi. Setiap kesalahan adalah ukuran jarak dari garis regresi ke satu titik data. (Sugiyono, 2012).

Persamaan regresi memiliki titik singgung atau perpotongan dan tingkat kemiringan, seperti metode titik tinggi-rendah. Selanjutnya, jumlah kesalahan estimasi dipertimbangkan secara eksplisit dalam estimasi regresi, yang adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
 a = Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
 b = Angka koefisien regresi
 X_1 = Keterlibatan Kerja
 X_2 = Dukungan Organisasional
 e = Kesalahan estimasi

3. Uji-t (Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel dalam faktor-faktor pemberian kompensasi terhadap variabel kompensasi digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Hipotesis Statistik

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

sehingga dapat disimpulkan:

Untuk hasil t hitung = positif

- Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima

Untuk hasil t hitung = negatif

- Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 ditolak
- Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima

Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu hipotesis adalah ditentukan dari daerah pendekatan H_0 , dimana $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penarikan kesimpulan dari pengujian hipotesis penelitian ini adalah 0,05. Artinya, tingkat toleransi kekeliruannya adalah 5%, bila tingkat keyakinan yang ditentukan adalah 95%. Jadi bila peluang kesalahan lebih kecil dari tahap kesalahan (α) maka hipotesis yang dibuat lebih signifikan, yaitu dengan peluang lebih

kecil dari 5%. Hal ini dapat didukung pula dengan nilai t_{hitung} , dimana bila nilai t_{hitung} makin tinggi, maka peluang kesalahan semakin rendah. Dan sebaliknya, jika nilai t_{tabel} makin rendah, maka peluang kesalahan makin tinggi.

4. Uji F (Simultan)

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap, variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata, 0,05 ($\alpha=5\%$)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel Y

H_a = Ada pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel Y

sehingga dapat disimpulkan:

Untuk hasil F hitung = positif

- Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak
- Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima

Untuk hasil F hitung = negatif

- Jika F hitung < F tabel, maka H_0 ditolak
- Jika F hitung > F tabel, maka H_0 diterima

Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu hipotesis adalah ditentukan dari daerah pendekatan H_0 , dimana $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau

$$-F_{hitung} \geq -F_{tabel}.$$

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Dimana:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Sumber: (Sugiyono, 2012)

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sucofindo Medan. Dimana instansi ini bergerak dibidang jasa. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 60 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden, adapun angket pertanyaan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel keterlibatan kerja (X_1) dan 10 pertanyaan untuk variabel dukungan organisasi (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 87)

Dan ketentuan di atas berlaku, baik dalam menghitung variabel Keterlibatan Kerja (X_1), Dukungan Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y).

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	46,7	46,7	46,7
Perempuan	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Data di dalam tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 53,3%, sedangkan yang terkecil adalah responden laki-laki yakni 46,7%.

2) Usia

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	16	26,7	26,7	26,7
31-40 Tahun	17	28,3	28,3	55,0
41-50 Tahun	25	41,7	41,7	96,7
> 50 Tahun	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Di dalam tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebesar 41,7%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 31-40 tahun sebesar 28,3%, frekuensi mayoritas ketiga adalah 20-30 sebesar 26,7%, frekuensi mayoritas keempat adalah > 50 tahun sebesar 3,3%.

3) Tingkat pendidikan

Tabel 4-4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	7	11,7	11,7	11,7
Diploma	13	21,7	21,7	33,3
S1	38	63,3	63,3	96,7
S2	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Di dalam tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S-1 sebesar 63,3%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma sebesar 21,7%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SLTA sebesar 11,7%, frekwensi keempat adalah pendidikan S-2 sebesar 3,3%.

b. Variabel-variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel Keterlibatan Kerja (X_1), Dukungan Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y),

deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

1. Variabel Keterlibatan Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4-5
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Keterlibatan Kerja (X_1)

ALTERNATIF JAWABAN X1												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	38,3	36	60,0	1	1,7	0	0	0	0	60	100
2	22	36,7	32	53,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100
3	24	40,0	30	50,0	6	10,0	0	0	0	0	60	100
4	20	33,3	37	61,7	3	5,0	0	0	0	0	60	100
5	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
6	13	21,7	41	68,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100
7	15	25,0	40	66,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
8	21	35,0	35	58,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu diikuti sertakan dalam setiap aktivitas pekerjaan di kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,0%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu diikuti sertakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha melibatkan diri dalam saran yang berkaitan dengan pekerjaan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,0%.

4. Jawaban responden tentang saya berusaha memberikan ide-ide kreatif dalam memajukan organisasi tempat saya bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,7%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu ingin bekerja dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,7%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu ingin bekerja dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68,3%
7. Jawaban responden tentang saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja yang lain yang tidak sama bidang kerjanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
8. Jawaban responden tentang saya merupakan bagian dari kelompok yang penting di kantor saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,3%.

Kesimpulan. Secara umum keterlibatan Kerja pada umumnya sudah baik, artinya perusahaan melibatkan karyawan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

2. Variabel Dukungan Organisasi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Dukungan Organisasi yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Dukungan Organisasi (X_2)

Alternatif Jawaban X2												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	31,7	35	58,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100
2	12	20,0	43	71,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
3	15	25,0	40	66,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
4	18	30,0	35	58,3	7	11,7	0	0	0	0	60	100
5	26	43,3	30	50,0	4	6,7	0	0	0	0	60	100
6	44	73,3	14	23,3	2	3,3	0	0	0	0	60	100

7	12	20,0	37	61,7	11	18,3	0	0	0	0	60	100
8	20	33,3	31	51,7	9	15,0	0	0	0	0	60	100
9	17	28,3	36	60,0	7	11,7	0	0	0	0	60	100
10	18	30,0	31	51,7	11	18,3	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya puas dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,8%.
2. Jawaban responden tentang saya puas dengan keberhasilan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 71,7%.
3. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sudah mencukupi untuk kebutuhan saya sehari-hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan reward karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58,3%.
5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kompensasi secara adil terhadap karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan tidak diskriminasi terhadap karyawan yang latar belakangnya beda (ras, agama dan jenis kelamin), sebagian besar responden menjawab sangat setuju 23,3%.
7. Jawaban responden tentang jika saya melakukan pekerjaan saya dengan baik, daya kan dipromosikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,7%.

8. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,7%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan pengembangan diri karyawan merupakan pendidikan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju 60,0%.
10. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan pengembangan bagi karyawan merupakan pendidikan, sebagian besar responden menjawab setuju 51,7%.

Kesimpulan, secara umum dukungan organisasi kerja karyawan di Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju.

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban Y												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,7	33	55,0	2	3,3	0	0	0	0	60	100
2	23	38,3	34	56,7	3	5,0	0	0	0	0	60	100
3	24	40,0	32	53,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100
4	24	40,0	34	56,7	2	3,3	0	0	0	0	60	100
5	27	45,0	29	48,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100
6	24	40,0	31	51,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100
7	26	43,3	31	51,7	3	5,0	0	0	0	0	60	100
8	23	38,3	36	60,0	1	1,7	0	0	0	0	60	100
9	27	45,0	29	48,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100
10	28	46,7	27	45,0	5	8,3	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari uraian di atas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya lebih suka melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,0%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa cukup mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56,7%
3. Jawaban responden tentang saya puas dengan cara pimpinan memberikan dukungan kepada saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53,3%
4. Jawaban responden tentang saya puas dengan cara pemimpin dalam mengawasi pekerja saya, sebagian responden menjawab setuju sebesar 56,7%.
5. Jawaban responden tentang saya puas dengan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
6. Jawaban responden tentang saya puas dengan kompensasi tambahan lain yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,7%.
7. Jawabann responden tentang saya puas bias melakukan kerjasama dengan rekan sekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,7%.
8. Jawaban responden tentang saya puas memiliki rekan kerja di perusahaan, sebagian beesar responden menjawab setuju sebesar 60,0%

9. Jawaban responden tentang saya puas dengan kondisi pekerjaan saya yang sekarang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 48,3%.

10. Jawaban responden tentang saya puas dengan fasilitas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,0%.

Secara umum kepuasan kerja di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya bahwa karyawan puas dengan cara pimpinan memberikan dukungan, karyawan merasa cukup mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya dan puas dengan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

2. Analisis Data

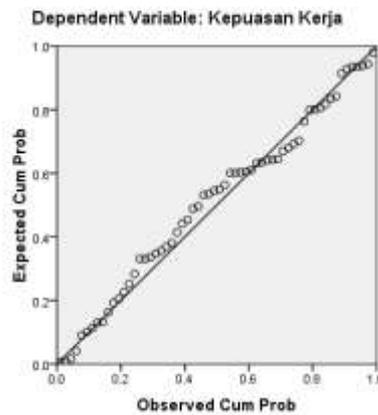
a. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4-1 Normalitas**

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen tersebut, dalam hal ini ketentuannya adalah:

- a) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- c) Jika $Tolerance > 0.01$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- d) Jika $Tolerance < 0.01$, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4-9
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keterlibatan Kerja	.836	1.197
Dukungan Organisasi	.836	1.197

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

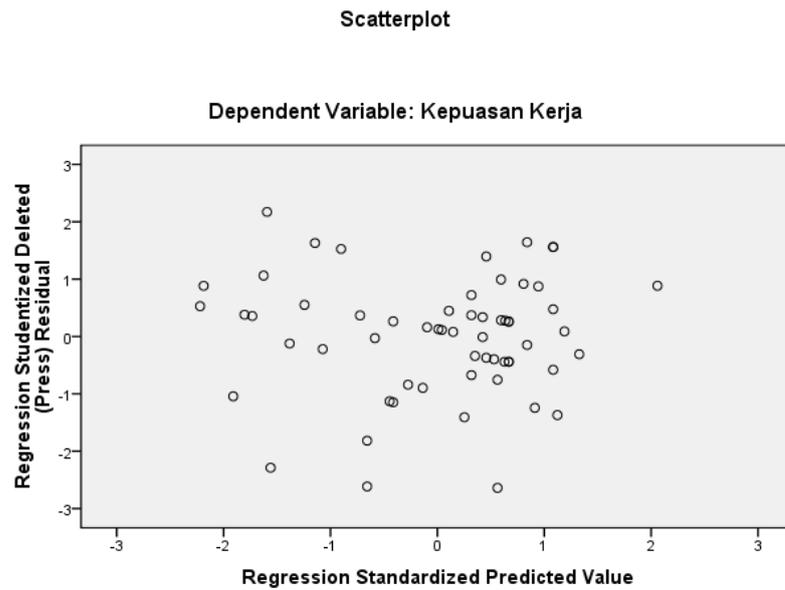
Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4-9 uji multikolinearitas di atas nilai VIF dan *tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusanya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4-2 Heterokedastitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Keterlibatan Kerja

X2 = Dukungan Organisasi

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas hal ini dibuktikan dengan tidak adanya nilai VIF yang tidak lebih dari 10, dan tidak terdapat heteroskedastisitas ditunjukkan oleh penyebaran titik di atas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, data yang telah ada memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel depende berdasar nilai variabel independen yang diketahui. Dari data hasil penelitian SPSS 16.00, dapat dirumuskan persamaan matematis sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	29.543	5.810	
Keterlibatan Kerja	.630	.456	.115
Dukungan Organisasi	.429	.326	.250

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 29,543 + 0,630X_1 + 0,429X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 29,543$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 29,543.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,630$ menunjukkan apabila keterlibatan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja pegawai PT. Sucofindo Medan 63,0%. kontribusi yang diberikan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 63,0% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.10 di atas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,429$ menunjukkan apabila Dukungan Organisasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja Pegawai PT. Sucofindo Medan sebesar 42,9%. Kontribusi yang diberikan Dukungan Organisasi kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 42,9% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel 4.10 di atas.

c. Uji Statistik t (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefesien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 pada tabel 4.11, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.543	5.810		5.085	.000
Keterlibatan Kerja	.630	.456	.115	9.832	.000
Dukungan Organisasi	.429	.326	.250	3.817	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah (2020)

1) Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja pegawai, dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

t_{hitung} = 9,832 sedangkan

t_{tabel} = 2,001

Dari kriteria pengambil keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,001 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,001$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. \quad t_{\text{hitung}} \geq 2,001$$

$$-t_{\text{hitung}} \leq -2,001$$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan

in keterlibatan kerja

terhadap kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 9,832 sementara t_{tabel} sebesar 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan.

2) Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dukungan organisasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja, dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= 3,817 \text{ sedangkan} \\ t_{\text{tabel}} &= 2,001 \end{aligned}$$

Dari kriteria pengambil keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,001 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,001$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. \quad t_{\text{hitung}} \geq 2,001$$

$$-t_{hitung} \leq -2,001$$

-3,817 -2,001 0 2,001 3,817

Gambar 4.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,817 sementara t_{tabel} sebesar 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Medan.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu keterlibatan kerja dan dukungan organisasi untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman kepuasan kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pegujiannya.

**Tabel 4-12 Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.947	2	25.974	13.124	.000 ^a
	Residual	473.986	57	8.316		
	Total	525.933	59			

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 60-3-1 = 56$ adalah 2,77

Kriteria Pengujian :

a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 2,77$ atau $-F_{\text{hitung}} > -2,77$

b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 2,77$ atau $-F_{\text{hitung}} < -2,77$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel 4-12 di atas dapat nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} 2,77$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n-k-1 = 56$ dengan tingkat signifikan 5 % adalah 2,77. Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo Medan.

e. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.814 ^a	.622	.067	2.88367	.099	3.124	2	57	.052	1.752

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai adjusted R² dalam model regresi diperoleh sebesar 0,622. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan keterlibatan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 6,22%, sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (keterlibatan kerja dan dukungan organisasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Sucofindo Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $9,832 \geq 2,001$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Sucofindo Medan. Artinya tingkat keterlibatan kerja secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2015), hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil t_{hitung} untuk pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bahwa dalam hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja keterlibatan kerja pada umumnya sudah baik, artinya perusahaan melibatkan karyawan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,817 \geq 2,001$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan artinya kegiatan dukungan organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Dukungan Organisasi ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian hasil penelitian Jufrizen (2017) bahwa Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasional karyawan terhadap organisasi maka kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Mengenai pengaruh antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $13,561 > F_{tabel} 2,77$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5 % yaitu $dk = n-k-1$ maka $60-3-1 = 56$ adalah 2,77. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sucofindo Medan.

Secara umum keterlibatan kerja pada umumnya sudah baik, artinya perusahaan melibatkan karyawan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Secara umum dukungan organisasi kerja karyawan di perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju. Secara umum kepuasan kerja di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya bahwa karyawan puas dengan cara pimpinan memberikan dukungan, karyawan merasa cukup mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya dan puas dengan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil penelitian Yudi Siswadi (2015), hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan motivasi berprestasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan.
2. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan..
3. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Sucofindo Medan, maka hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan disiplin kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kepuasan Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Faktor pemberian keterlibatan kerja masih perlu ditingkakan kepada pegawai, pimpinan perlu sering melibatkan karyawan dalam berpartisipasi dalam bekerja serta adanya kerja sama yang baik dari perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan lagi dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
3. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja hendaknya perusahaan meningkatkan keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang ada karena keterlibatan kerja dan dukungan organisasi kerja merupakan faktor penunjang peningkatan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, R. (2013). Analisis Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Non Performing Loan dan Loan to Deposit Ratio Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan. *E-Jurnal Manajemen*, 2(8), 885–902.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-152.
- Aryaningtyas, A. T., & Suherti, L. (2013). Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 23-32.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26-41.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, K. L., & Juliandi, A. (2004). Hubungan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Konsiderasi dan Struktur Tugas dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor X Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 31-49.
- Eisenberger, R., Armelia, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2013). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17,(1). 1-18.
- Kanungo, R. N. (2012). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger Publisher.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 1-9.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nisfiannoor, M. (2012). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanger, G. M. (2013). Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1293-1303.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2). 1-20.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2). 11-21.
- Sofian, E. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Subawa, I. K. A. & Utama, I. W. M. (2013). Pelatihan dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana (Manajemen)*, 7(1), 552-566.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Pengetahuan Sosial*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada.