

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT.
PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : SRI WAHYUNI ANGGRAINI
NPM : 1505161185
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 UJIAN SKRIPSI

Pasitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SRI WAHYUNI ANGGRAINI
NPM : 1505161185
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


Dr. BAHRIL DATUK, S.E., M.M.


ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Pembimbing


UMSU

MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 : SRI WAHYUNI ANGGRAINI
N.P.M : 1505161185
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyuni Anggraini
NPM : 1505161185
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2019

Saya yang menyatakan,



Sri Wahyuni Anggraini



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SRI WAHYUNI ANGGRAINI
N.P.M : 1505161185
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
21 Feb / 2019	Muat keesmpul penelitian	<i>Ma</i>	
26 Feb / 2019	Lakukan uji validitas / reliabilitas	<i>Ma</i>	
5 Mar / 2019	Lengkapi analisis deskriptif, perbaikan asumsi klasik (uji gleser) atau hilangkan. Beri penjelasan hasil. Pengecekan kembali. Perbaiki pembahasan dengan teori, analisis empiris, dan penelitian terdahulu.	<i>Ma</i>	
11 Mar / 2019	Perbaiki kesimpulan dan saran. Sisa lengkapi lampiran juga do	<i>Ma</i>	
15 Mar / 2019	Acc sidang	<i>Ma</i>	

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi -

Mutia Arda

MUTIA ARDA, SE, M.Si

Jasman Syarifuddin

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

SRI WAHYUNI ANGGRAINI. NPM: 1505161185. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan dengan sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner), metode wawancara, dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Nilai *R square* yang diperoleh adalah 0,513 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebesar 51,3%. sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan”**.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan, namun dengan dukungan dari Kedua orang tua, **Ayahanda tercinta Jumirin dan Ibunda tercinta Tugini** serta adik saya tersayang **Rendy Wahyu Ramadhan** hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi dan Skripsi ini dapat selesai. Penulis menyadari bahwa hasil Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat pengetahuan, waktu, dan kemampuan yang penulis miliki.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan materi maupun non-material, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III dan ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Mutia Arda, S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Bapak Hakim Setiawan selaku Pimpinan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan, serta seluruh staff pegawai yang telah bersedia membantu dan menerima penulis untuk melakukan penelitian sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Kepada sepupu-sepupu saya Suwanda, Fikky, Putra, ricko, hanny, erik dan seluruh keluarga besar Muhajir.

11. Kakak penulis Kartika, Anisa Piliani dan abang Ramadhan Iskandar yang telah membantu kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun Skripsi ini terkhususnya Indria Nurrani Br. Purba, S.Ak, Sindy, Mella, Riska, Anggi, Liza, Ratna, Ria, Nuri, Nurmi, Putri, Rahma dan seluruh teman teman Stambuk 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Skripsi ini, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. *Amin Ya Rabbal'alamin.*

Medan, Maret 2019

Penulis

SRI WAHYUNI ANGGRAINI

1505161185

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
c. Cara meningkatkan Kepuasan Kerja	13
d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2. Keterlibatan Kerja.....	16
a. Pengertian Keterlibatan Kerja	16
b. Jenis-Jenis Program Keterlibatan Kerja	17
c. Hakekat Keterlibatan Kerja.....	17
d. Komponen Keterlibatan Kerja	18
e. Indikator-Indikator Keterlibatan Kerja	19
3. Lingkungan Kerja	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22
c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	23
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	24

e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	24
C. Kerangka Konseptual.....	26
D. Hipotesis.	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasioanal	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisa Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian	46
2. Deskripsi Data Responden	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4. Uji Asumsi Klasik.....	54
5. Pengujian Hipotesis	59
B. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	63
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	Daftar Inventaris	4
Tabel III.1.	Defenisi Operasional	32
Tabel III.2.	Waktu Penelitian	33
Tabel III.3	Populasi Penelitian	34
Tabel III.4	Uji Validitas X1	36
Tabel III.5	Uji Validitas X2	37
Tabel III.6	Uji Validitas Y	38
Tabel IV.1	Skala Pengumpulan Likert	46
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	48
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Keterlibatan Kerja (X1)	50
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2).....	51
Tabel IV.8	Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)	52
Tabel IV.9	Output SPSS Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV.10	Output Uji Linier Berganda.....	59
Tabel IV.11	Output SPSS Uji-t	60
Tabel IV.12	Output SPSS Uji-f.....	61
Tabel IV.13	Output SPSS Uji Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.	Kerangka Pikir.....	27
Gambar II.2.	Kerangka Pikir.....	29
Gambar II.3.	Kerangka Konseptual.....	30
Gambar III.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar III. 2.	Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar IV.1.	Grafik Histogram.....	55
Gambar IV.2.	Grafik Histogram Normal P-Plot	56
Gambar IV.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Pada hakekatnya hidup manusia diperuntukkan untuk bekerja, maka kerja harus mempunyai arti manusia. Kerja bukan tanda kerendahan manusia, atau alat sarana mengisi waktu, tetapi kerja adalah proses penyempurnaan manusia itu sendiri. Karena dalam pekerjaan tercermin kualitas dan martabat manusia.

Ketatnya persaingan kerja mengharuskan setiap perusahaan dan pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan perusahaan. Namun demikian, untuk meningkatkan produktivitas kerja, pegawai harus mempunyai kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, dengan ini perusahaan dituntut agar memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya.

Handoko (2010, Hal. 68) Mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Selain itu, menurut Kreitner (2005, Hal. 80) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai para pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan. Maka akibatnya

kinerja pegawai menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan atau lembaga secara maksimal tidak akan tercapai. Disamping itu selanjutnya untuk terus meningkatkan kepuasan pegawai adalah dengan cara meningkatkan pengaruh keterlibatan kerja.

Robbins dan Judge (2010, Hal. 142) keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaannya dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaannya merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka.

Lodahl dan Kejner dalam Cilliana dan Mansoer (2010, Hal. 153) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama.

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

Selain keterlibatan, lingkungan kerja yang sangat menyenangkan membuat pegawai merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Sunyoto (2015, hal 38) mengemukakan lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktifitas bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, waran dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kepuasan kerja pegawai.

PT. pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan jasa aneka jasa.

Dalam hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya adalah keterkaitan keterlibatan kerja yaitu masih rendah tingkat kepedulian pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan atasan sehingga sering terjadi kelalaian dalam mengerjakan tugas padahal waktu yang ditetapkan sudah ada.

Masalah lainnya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ada kerusakan beberapa sarana dan prasarana atau bising karena tata letak meja pegawai yang saling berdekatan sehingga mengganggu aktifitas kerja pegawai

yaitu ketidaktenangan pegawai dalam bekerja, hal ini tentu saja membuat pegawai merasa kurangnya kepuasan dalam bekerja. Karena bagi pegawai tentu saja ketenangan dalam lingkungan kerja sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel I.1

Daftar Inventarisasi Sarana dan Prasarana 2018 Pegadaian Kanwil 1 Medan

No	Jenis Peralatan	Satuan	Jumlah	Keterangan
	Perlengkapan dan Fasilitas Kerja			
1	Gudang	Unit	1	
2	Ruang rapat	Unit	1	Perlu diperbaiki
3	Meja kerja	Unit	65	13 Perlu diperbaiki
4	Kursi	Unit	83	17 Perlu diperbaiki
5	AC	Unit	40	10 Perlu diperbaiki
6	Lemari Berkas	Unit	2	
7	Komputer	Unit	36	5 Perlu diperbaiki
8	Printer	Unit	36	13 Perlu diperbaiki
9	Mesin Fotocopy	Unit	4	2 Perlu diperbaiki

Sumber : Data inventarisasi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

Dari tabel I.1 dapat disimpulkan bahwa masih ada sarana dan prasarana yang perlu diperbaiki oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang rusak atau perlu perbaikan ini membuat para pegawai tidak nyaman dalam bekerja serta lingkungan kerja yang kurang kondusif pula membuat para pegawai tidak memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan lingkungan kerja juga mampu meningkatkan kepuasan pada pegawai. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Masih ada sarana dan prasarana yang perlu pemeliharaan
2. Kepuasan kerja pegawai yang dinilai masih rendah
3. Masih ada beberapa pegawai yang mengabaikan pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja pegawai kurang kondusif

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan ?
- c. Apakah keterlibatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja mencakup keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian itu.

c. Bagi peneliti lanjutan

hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, penelitian Dhermawan, dkk. 2012, hal.174).

Mangkunegara (2013, hal. 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti, upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan pendidikan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi

kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting didalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko,2000, hal. 194). Kepuasan tenaga kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda suatu perusahaan dikelola dengan baik.

Selain itu, menurut Rahmiasari (2016, hal.2) kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu kepuasan kerja juga berarti penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para pegawainya. Robbins (2006, hal. 78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja itu mengenai perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Suryana (2001, hal. 83) perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya, seperti pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini tetapi karyawan malas menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dicapai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (1996) dalam buku Sutrisno (2009, Hal. 77) adalah :

1) Kesempatan untuk maju

Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik 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 diperoleh.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

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

6) Faktor interinstik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan dan mengurangi kepuasan

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya

kesedian dengan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

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

Menurut Sutrisno dalam Saripuddin (2015, hal.3) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor psikologis, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- 4) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda pekerjaannya.

c. Cara Meningkatkan kepuasan kerja

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2012) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut.

1) Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

2) Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa system pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini di perlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3) Mempertemukan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang yang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang yang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaannya yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan

yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

d. Indikator-Indikator kepuasan kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:24) antara lain :

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) promosi

kesempatan di promosikan tampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5) Rekan kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja

6) Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Hasibuan (2008, hal. 202) menyatakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu, sebagaimana menurut (Lodahl & Kejner, 1965) dalam jurnal Aryaningtyas.

Menurut Robbins (2008, hal 100) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat mana seseorang memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif didalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri.

Sedangkan menurut Timothy (2008, hal. 281) keterlibatan kerja adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas yang dikemukakan oleh para ahli, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah intensitas dimana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

b. Jenis-jenis Program Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2008, hal. 282) ada tiga jenis keterlibatan kerja pegawai yaitu :

- 1) Manajemen partisipatif, merupakan proses dimana para bawahan berbagi suatu tingkat kekuatan-kekuatan pembuatan keputusan yang signifikan dengan atasan-atasan langsung mereka. Namun agar manajemen partisipatif bisa berfungsi dengan baik, persoalan-persoalan dimana para karyawan terlibat harus relevan dengan minat-minat mereka sehingga mereka akan termotivasi.
- 2) Partisipatif representatif, dimana para pekerja berpartisipasi dalam pembuatan keputusan organisasional melalui sebuah kelompok kecil yang terdiri atas karyawan-karyawan representatif. Tujuan dari representatif adalah mendistribusikan kembali kekuatan dalam sebuah organisasi, menempatkan tenaga kerja di pijakan yang lebih sederajat dengan kepentingan manajemen dan pemegang saham
- 3) Lingkaran kualitas, merupakan kelompok kerja yang terdiri atas karyawan-karyawan yang bertemu secara teratur untuk mendiskusikan sebagai masalah kualitas kerja, menyelidiki penyebabnya, merekomendasikan solusi, dan mengambil tindakan perbaikan.

c. Hakekat Keterlibatan Kerja

Berikut hakekat keterlibatan kerja menurut Davis dan Newstroom yang diterjemahkan oleh George (2008), hakekat keterlibatan yaitu :

1) Keterlibatan Mental dan Emosional

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat, dan lainnya.

2) Motivasi Kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

3) Tanggung Jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilan.

d. Komponen Keterlibatan Kerja

Menurut Guest dan Conway yang diterjemahkan dalam George (2008) ada 3 komponen keterlibatan kerja yaitu :

1) Aspek kognitif

Aspek kognitif keterlibatan kerja pegawai berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

2) Aspek Emosional

Aspek emosional keterlibatan kerja pegawai berfokus pada perasaan pegawai serta perilaku positif maupun negative pegawai terhadap perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

3) Aspek Perilaku

Aspek perilaku dari keterlibatan kerja pegawai merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat bagaimana pengaturan waktu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan berfikir yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan maupun energi yang dikhususkan dalam penyelesaian pekerjaan.

e. Indikator-indikator keterlibatan kerja

Indikator keterlibatan kerja menurut Robbins (2008, hal. 100)

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

3) Makna Pekerjaan Kerja

Makna Pekerjaan Kerja adalah sesuatu yang sifatnya impersonal dan obyektif dalam arti ini kerja adalah tugas dan tanggung jawab. Untuk

bekerja berarti orang menetapkan logika dan aturan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan.

4) Otonomi

Otonomi adalah professional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.

Adapun indikator keterlibatan kerja menurut rivai (2012:246) yaitu,

1) Partisipasi kerja

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

2) Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut andilnya pegawai atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3) Kerja sama

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

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Ahyari (2005, hal.124) faktor yang menentukan lingkungan kerja didalam perusahaan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja ini terdapat dalam perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman, serta keamanan kerja pada perusahaan.

Sementara itu menurut Potu (2013, hal. 121) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan menurut Rainer (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kasmir (2016, hal. 192) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan mereka betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat kepuasan kinerja karyawan.

Menurut Rahmawati, dkk (2014) lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Rosa (2015, hal. 189) lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan tempat bekerja dengan fasilitas yang diberikan kepada pegawai untuk dapat kenyamanan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Menurut Setiawan (2008, hal. 83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Menurut Nitisemito (2000, hal. 184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja dan fisik meliputi suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001, hal. 126) faktor lain

dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001, hal. 21) terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau asap tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun

hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi nuansa kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003, hal. 26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang telah ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi.

e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 101) terdiri dari :

1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan Pegawai

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaannya biasanya harus diselesaikan oleh seluruh atau beberapa bagian.

3) Tersedianya Fasilitas

Dalam hal ini tentu saja hal ini berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal seperti, gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, menurut Gie dalam Nuraini (2013, hal. 103) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1) Cahaya

Cahaya adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah

2) Warna

Merupakan salah satu indikator penting dalam memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna yang mempengaruhi keadaan jiwa mereka akan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat

lainnya sehingga menimbulkan ketenangan dan kegirangan dalam bekerja pada karyawan.

3) Udara

Suhu udara yang sesuai dan nyaman bagi karyawan, kemudian tingkat uap air yang ada pada udara ini harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

4) Suara

Untuk mengatasi kebisingan berlebih atau terjadinya keributan dalam lingkungan kerja, perlu bagi perusahaan untuk meletakkan benda yang dapat menghasilkan suara keras, seperti mesin fotocopy dan benda lainnya pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Keterlibatan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan suatu perusahaan sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu perusahaan. Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan sebagai pusat kehidupannya.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan Knoop (1995) yang melihat kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan keterlibatan kerja sebagai variabel

independen menunjukkan bahwa secara Parsial variabel keterlibatan kerja memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 48%.

Selain itu, menurut penelitian Mcook (2002) meneliti pekerja penuh waktu baik atasan maupun bawahannya sebanyak 279 orang dengan melihat sikap kerja yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis SEM. Hasil analisis menunjukkan nilai parameter estimasi sebesar 0,57 $\rho=0,065$ artinya variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berkontribusi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi besar. Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan positif keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Maria (2012) menyimpulkan “ secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Dan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Keterlibatan Kerja (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai “.



Gambar II.1
Kerangka Pikir

2. pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan pegawai perusahaan akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.

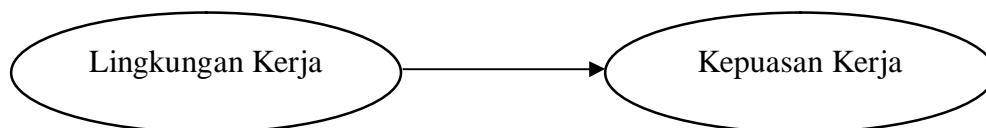
Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi fisik dan psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya, maka sangat penting manajemen atau perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efektif. Selain itu hubungan sosial dalam lingkungan kerja baik sesama pegawai maupun dengan atasan merupakan faktor yang cukup penting untuk menimbulkan kepuasan kerja.

Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri pegawai, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut yaitu termasuk lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan Nitisemito (1996), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak di antaranya perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut.

Sedangkan sasaran dalam lingkungan kerja yang baik bagi manusia ialah untuk menunjang efektivitas penggunaan fasilitas-fasilitas tempat kerja yang digunakan pegawai, sehingga pegawai merasa puas atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

Penelitian Wibowo. Dkk, (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Karyawan PT.

Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar II.2
Kerangka Pikir

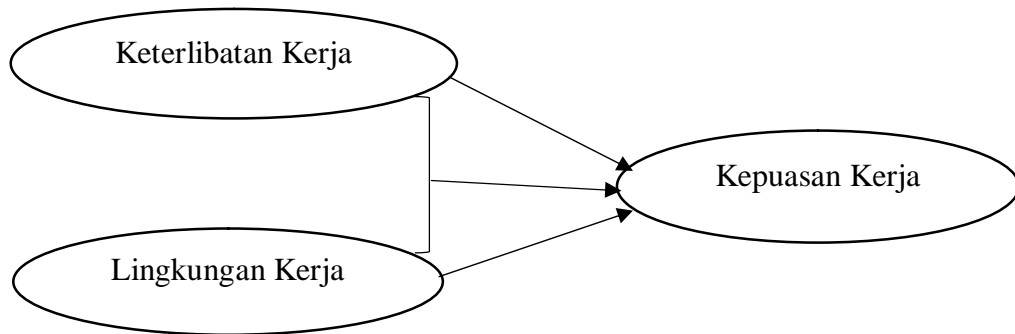
3. pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Dari perspektif individu, keterlibatan kerja merupakan kunci dan kepuasan pegawai dalam lingkungan kerja yang memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Brown dalam Setyorini, dkk, 2012).

Brown dan Charles (dalam Ansel dan Wijono, 2012) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya

Dari penelitian yang diperoleh bahwa adanya keterkaitan atau hubungan keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin keterlibatan kerja pegawai sangat dibutuhkan agar pegawai tersebut merasakan kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, dan apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut membuat pegawai nyaman dan aman maka tingkat

kepuasan kerja pegawai tersebut semakin tinggi dan membuatnya menyukai pekerjaan tersebut.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan
3. Keterlibatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (persero) Kanwil 1 Medan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Situmorang dan Ginting, 2008 : 57). Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan adanya Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dari masing-masing variabel pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen (Y)

Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dicapai.

2. Variabel Independen (X1)

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

3. Variabel Independen (X2)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan tempat berkerja dengan fasilitas yang diberikan pada pegawai untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

Tabel III.1
Defenisi Operasional

Jenis Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dicapai	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja	Likert
Keterlibatan Kerja (X1)	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.	1. Partisipasi Kerja 2. Keikutsertaan 3. Kerja sama	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Suatu kondisi atau keadaan tempat berkerja dengan fasilitas yang diberikan pada pegawai untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja	Fisik 1. Tersedianya fasilitas Non Fisik 1. Suasana kerja 2. Hubungan karyawan	Likert

Sumber : Rivai (2012:246), NitiseMITO (2013:101), Hasibuan (2008:22)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1

Medan yang beralamat di Jln. Pegadaian No. 112 Medan.

2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian akan dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Januari 2019 perincian dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 2
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegunaan	Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				Mar'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■	■																
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■												
3	Bimbingan proposal								■	■	■	■	■								
4	Seminar proposal											■	■								
5	Pengumpulan data												■	■	■	■	■				
6	Bimbingan skripsi															■	■	■	■	■	■
7	Sidang skripsi																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang berjumlah 70 pegawai.

Tabel III.3
Komposisi Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

No.	Nama Divisi	Jumlah Pegawai
1	Humas	1
2	MBA	8
3	OHC	12
4	Logistik	13
5	Keuangan	9
6	LO (Legal Operational)	3
7	Profesional Utama	3
8	Deputy Bisnis 1	11
9	Teknologi Informasi	10
Jumlah		70

2. Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yaitu sebanyak 70 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus/*sampel jenuh*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi, melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Wawancara, melakukan penelitian dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak terkait dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.
3. Kuisioner yaitu dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan kepada seluruh responden pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

F. Teknik Analisa Data

Pengelolaan data penelitian ini menggunakan *software* SPSS *for windows 24.0*. pengelolaan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Ghozali, 2009: 19)

Pengujian yang kedua adalah pengujian instrumen penelitian. Pengujian tersebut adalah :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= n-2, dk= 35-2 = 33. Maka r_{tabel} adalah 0,334

Adapun kriteria pengujian menurut Azuar Juliandi, dkk (2015) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) > R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan valid.
2. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) < R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Berikut merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24 :

Tabel III.4

Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,642	0,235	Valid
2	0,766	0,235	Valid
3	0,725	0,235	Valid

4	0,815	0,235	Valid
5	0,766	0,235	Valid
6	0,665	0,235	Valid

Sumber : Output SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel III.4, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel keterlibatan kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,235.

Tabel III.5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,731	0,235	Valid
2	0,752	0,235	Valid
3	0,453	0,235	Valid
4	0,780	0,235	Valid
5	0,831	0,235	Valid
6	0,587	0,235	Valid

Sumber : Output SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel III.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,235.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,740	0,235	Valid
2	0,795	0,235	Valid
3	0,773	0,235	Valid
4	0,719	0,235	Valid
5	0,657	0,235	Valid
6	0,749	0,235	Valid
7	0,641	0,235	Valid
8	0,616	0,235	Valid
9	0,626	0,235	Valid
10	0,401	0,235	Valid

Sumber : Output SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel III.6, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja pegawai memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,235.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2016) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.. Jika nilai *Cronbach Alpha* pada kuisisioner > 0,334/0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

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

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki realibilitas yang baik .
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabelitas kurang baik

Tabel III.7

Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

No	Variabel	Nilai reliabel	Kriteria
1	Keterlibatan Kerja	0,826	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,789	Reliabel
3	KepuasanKerja Pegawai	0,864	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk Variabel Keterlibatan Kerja (X1) adalah sebesar $0,826 > 0,6$ Variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar $0,789 > 0,6$ dan Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,864 > 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan

melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal(Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2016) uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2016).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu, sehingga munculnya suatu data pengamatan dipengaruhi oleh data sebelumnya (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini bila terjadi Autokorelasi, berarti kepuasan kerja pegawai selain dipengaruhi oleh variabel independen juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁₂ = Koefisien regresi

X₁ = Keterlibatan Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Faktor kesalahan

b. Uji t (Uji Parsial)

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

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 194)

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Tahap-tahap:

Dimana :

r = korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan

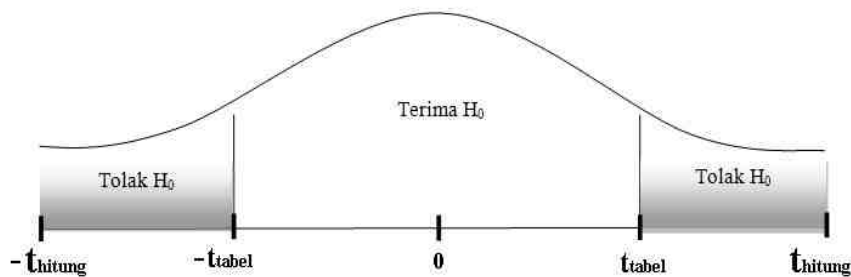
n = jumlah sampel

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

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak $dandk = n - 2$

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Uji t

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang akan kita buat baik signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan:

F_h = nilai F_{hitung} yang selanjutnya dibanding dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

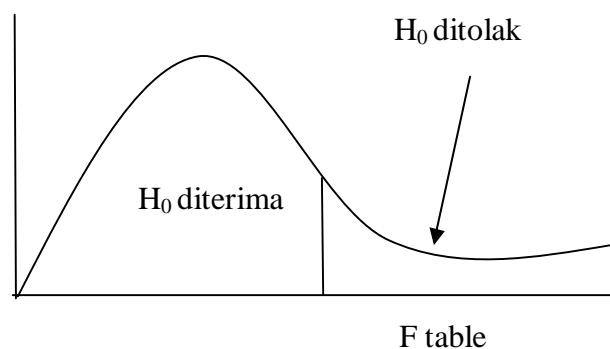
k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

H_0 = tidak ada pengaruh antara keterlibatan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai

H_a = ada pengaruh antara keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Uji F

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (keterlibatan kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja). Dalam hal ini menggunakan rumus:

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

(Sugiono), 2010, hal 212)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data atau instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis.

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka penelitian mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Penelitian ini disebar sebanyak 70 orang, angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung Variabel Keterlibatan Kerja (X_1), Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan skala likert.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel keterlibatan kerja dan variabel lingkungan kerja) maupun variabel terikat Y (kepuasan kerja)

2. Deskripsi data responden

Pada penelitian ini penulis menyebar kuesioner kepada responden yaitu sebanyak 70 orang. Deskripsi data responden digunakan untuk mengetahui data pribadi atau karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan, dan lama bekerja . Berikut ini merupakan karekteristik responden berdasarkan:

a. Jenis kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	40	57%
Perempuan	30	43%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang (57%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (43%).

b. Usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
22-31	29	41%
32-41	20	29%
42-51	16	23%
>52	5	7%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar usia antara 22-31 tahun sebanyak 29 orang (41%), dilanjutkan dengan usia 32-41 tahun sebanyak 20 orang (29%), dilanjutkan dengan usia 42-51 tahun sebanyak 16 orang (23%), dan yang berusia >52 sebanyak 5 orang (7%).

c. Pendidikan

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	5	7%
Diploma (D3)	24	34%
Sarjana (S1)	34	49%
Magister (S2)	7	10%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar di tingkat pendidikan Magister yaitu sebanyak 7 orang (10%), pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 34 orang (49%), jenjang pendidikan Diploma sebanyak 24 orang (34%), dan jenjang pendidikan SMA sebanyak 5 orang (7%).

d. Lama Bekerja

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	30	43%
5-10 tahun	28	40%
> 10 tahun	12	17%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini paling banyak adalah 1-5 tahun yaitu sebanyak 30 orang (43%), 5-10 tahun yaitu sebanyak 28 orang (40%), dan yang lama bekerja > 10 tahun hanya 12 orang (17%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu : Keterlibatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Deskripsi dari setiap pertanyaan masing-masing variabel menampilkan jawaban responden dengan penilaian skala *likert*.

a. Keterlibatan Kerja

Berikut merupakan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden mengenai variabel Keterlibatan Kerja dengan jumlah 6 pertanyaan:

Tabel IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Keterlibatan Kerja

No. Item	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	46	31	44	5	7	2	3	0	0	70	100
2	23	33	34	49	12	17	1	1	0	0	70	100
3	17	24	31	44	20	29	2	3	0	0	70	100
4	18	26	32	46	17	24	3	4	0	0	70	100
5	27	39	33	47	7	10	3	4	0	0	70	100
6	21	30	39	56	9	13	1	1	0	0	70	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabulasi jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai bekerja bersama dengan pegawai lainnya, mayoritas pendapat responden adalah sangat setuju yaitu 32 orang
- 2) Jawaban responden mengenai menambah wawasan dan pengetahuan dalam bekerja, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 34 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai peduli dan selalu mengikuti kegiatan apapun, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 31 orang.

- 4) Jawaban responden mengenai memiliki keingintauan dalam pekerjaan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 32 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai menjaga hubungan antar pegawai, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 33 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai saling membantu sesama pegawai, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 39 orang.

b. Lingkungan Kerja

Berikut merupakan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja dengan jumlah 6 pertanyaan:

Tabel IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja

No. Item	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	27	30	43	16	23	4	6	1	1	70	100
2	17	24	26	37	18	26	8	11	1	1	70	100
3	21	30	33	47	16	23	0	0	0	0	70	100
4	9	13	30	43	19	27	7	10	5	7	70	100
5	21	30	25	36	17	24	6	9	1	1	70	100
6	17	24	30	43	16	23	6	9	1	1	70	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabulasi jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 30 orang.

- 2) Jawaban responden mengenai penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 26 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai menjalin hubungan baik antar rekan kerja, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 33 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 30 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 25 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 30 orang.

c. Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut merupakan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja Pegawai dengan jumlah 10 pertanyaan:

Tabel IV.8
Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja Pegawai

No. Item	Jawaban Responden										Total	
	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	31	27	39	9	13	12	17	0	0	70	100
2	18	26	24	34	14	20	12	17	2	3	70	100
3	18	26	29	41	16	23	7	10	0	0	70	100

4	23	33	28	40	17	24	2	3	0	0	70	100
5	16	23	29	41	12	17	6	9	7	10	70	100
6	13	19	33	47	20	29	4	6	0	0	70	100
7	16	23	33	47	18	26	3	4	0	0	70	100
8	16	23	37	53	12	17	5	7	0	0	70	100
9	23	33	24	34	17	24	5	7	0	0	70	100
10	24	34	32	46	11	16	3	4	0	0	70	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabulasi jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden pekerjaan yang diberikan menarik sehingga merasa tertantang untuk mengerjakannya, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 27 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai pegawai senang menjalankan pekerjaan karena sesuai dengan harapan dan keinginan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 24 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai bersedia untuk bekerja lebih keras lagi karena saya mencintai pekerjaan saya, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 29 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai meneladani pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 28 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai adanya kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 29 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai tidak ada unsur keterpaksaan dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 33 orang.

- 7) Jawaban responden mengenai melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 33 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai mematuhi segala peraturan kerja yang diberikan atasan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 37 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai memberi peluang kepada pegawai untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karir, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 24 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai atasan memberikan reward terhadap pegawai, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 32 orang.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengolahan data dengan SPSS tentang Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

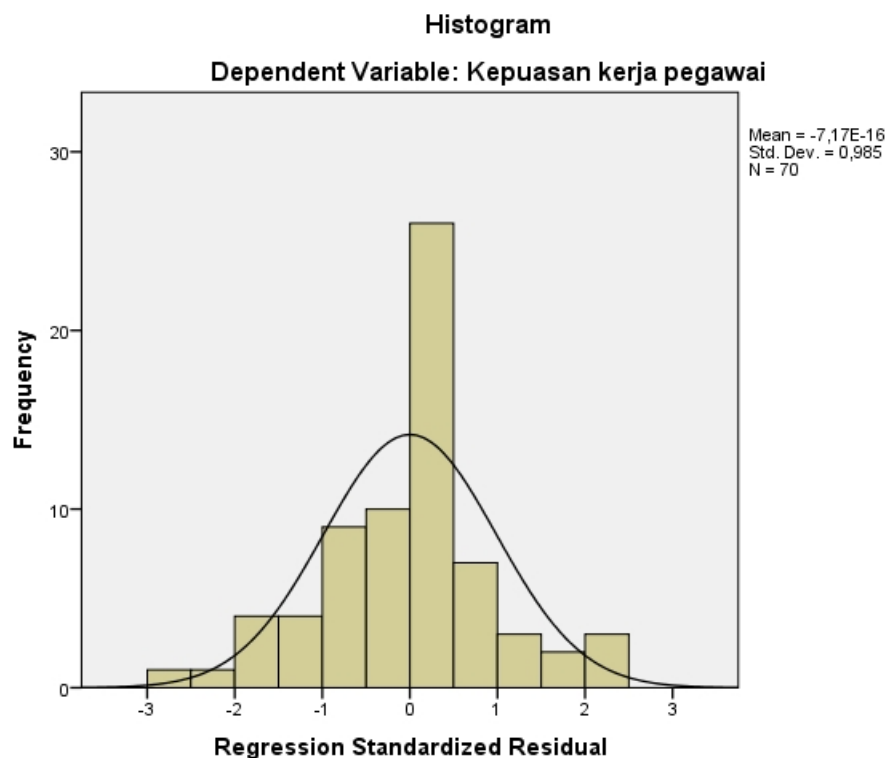
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dan residualnya.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi memenuhi

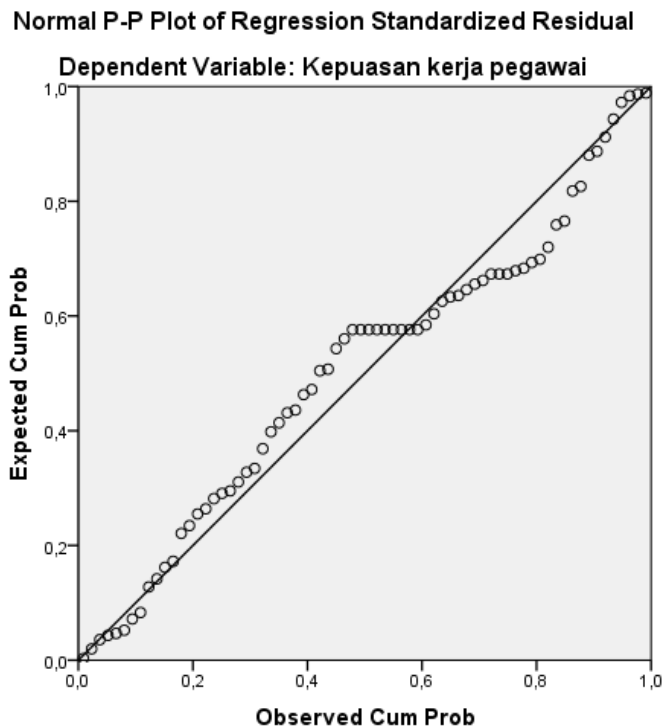
normalitas

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pada distribusi normal. Maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Grafik Histogram
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal, karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian dpula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.1 sebagai berikut :



Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot Regression Standarized Residual

Sumber: Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan Hasil Uji Normal P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2016). Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS versi 24 :

Tabel IV. 9
Output SPSS Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a		
		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Keterlibatan kerja	,346	,846	1,181
	Lingkungan kerja	,516	,846	1,181

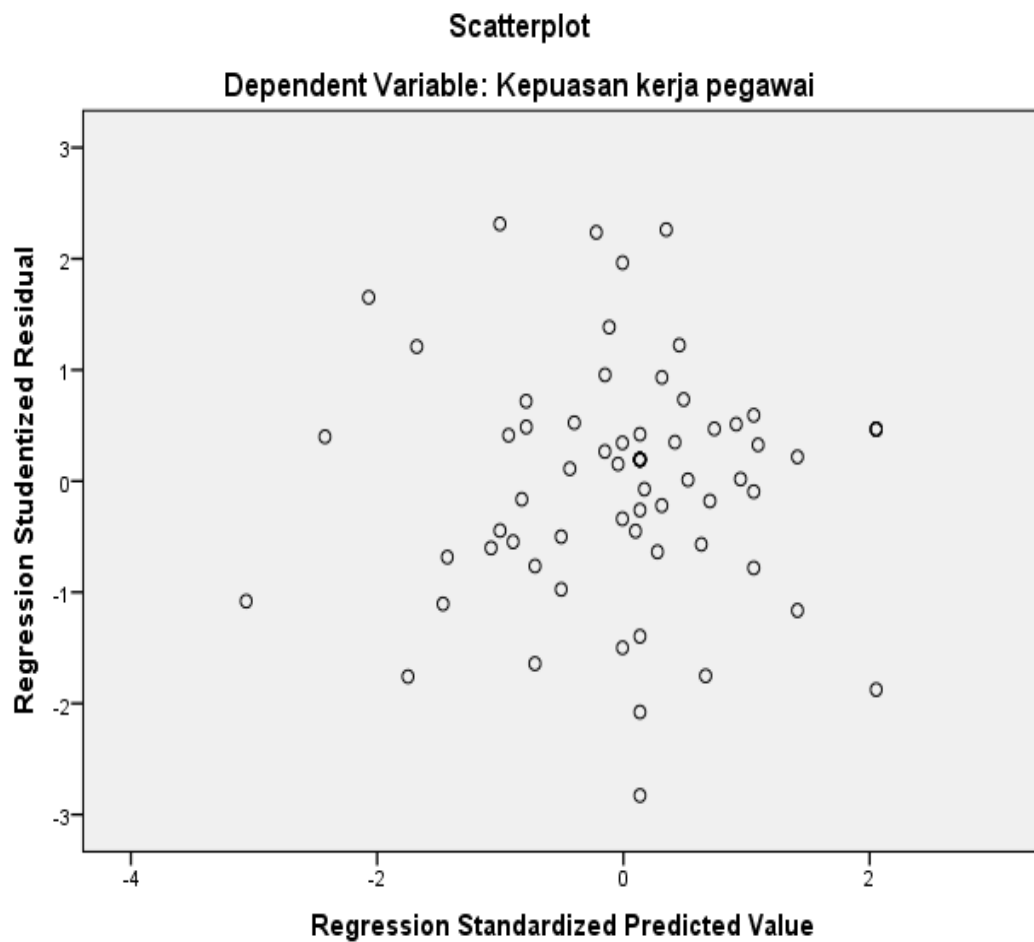
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Sumber: Output SPSS,2019

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas, dapat diketahui bahwa variabel indeviden yakni keterlibatan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF 1,181. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Julianti (2015. Hal, 161) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sementara itu, terjadinya gejala atau masalah heterokedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan (ketidakakuratan) pada sebuah hasil analisis regresi yang dilakukan.



Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2019)

Dari gambar IV.3 diperoleh hasil pengolahan data bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena :

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

5. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (keterlibatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). Pengujian ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 24. Berikut adalah tabel hasil uji regresi linier berganda :

Tabel IV.10

Output Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,707	4,282		,866	,390
	Keterlibatan kerja	,657	,173	,346	3,792	,000
	Lingkungan kerja	,820	,145	,516	5,653	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Sumber: Output SPSS,2019.

Berdasarkan Tabel IV.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,707. Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

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

$$Y = 3,707 + 0,657X + 0,820X$$

Persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan nilai α adalah 3,707 dan nilai β adalah 0,657X dan 0,820X. Berdasarkan dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa Keterlibatan kerja dan Lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 0,657 dan 0,820.

b. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t_{hitung} ini ada pada output perangkat lunak, dapat dilihat pada tabel *coefficient level of significance* yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dapat diperoleh bahwa t_{tabel} ialah 1,996. Berikut adalah hasil output uji t dengan menggunakan program SPSS versi 24 sebagai berikut :

Tabel IV.11
Output SPSS Uji- t Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,707	4,282		,866	,390
	Keterlibatan kerja	,657	,173	,346	3,792	,000
	Lingkungan kerja	,820	,145	,516	5,653	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai
Sumber: Output SPSS,2019.

Adapun kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil output uji-t, menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,792 > t_{tabel} 1,996$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,653 > t_{tabel} 1,996$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Uji F (Simultan)

Pengujian secara keseluruhan dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik-F. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($Sig. \leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($Sig. > 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak. Berikut adalah hasil output uji f dengan menggunakan program SPSS versi 24 sebagai berikut :

Tabel IV.12

Output SPSS Uji- f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1470,490	2	735,245	37,292	,000 ^b
	Residual	1320,953	67	19,716		
	Total	2791,443	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Keterlibatan kerja

Sumber: Output SPSS,2019.

Berdasarkan hasil Tabel IV.12 hasil output uji-f diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 37,292 > F_{tabel} 3,13$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian secara simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

d. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (keterlibatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). Berikut adalah hasil output pengujian dengan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 24 :

Tabel IV.13

Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,513	4,44024

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Keterlibatan kerja

Sumber: Output SPSS,2018.

Berdasarkan Tabel IV.13 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar 0,513 atau 51%, yang berarti bahwa variabel independen (keterlibatan kerja dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) sebesar 51%.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semua variabel independen (keterlibatan kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 3,792 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,996 atau nilai sig sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,513. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya apabila keterlibatan semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas reponden menjawab setuju terkait pada variabel keterlibatan kerja tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Medan mereka mampu bekerja sama serta menerima pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan. Dan minoritas menjawab tidak setuju terkait pada pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan seperti pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Medan mereka tidak memiliki kemauan dalam terlibat pekerjaan yang diberikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang diterapkan pada PT. Pegadaian (Persero) Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang positif

harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pegawai harus ikut andil serta terlibat dalam setiap pekerjaan yang diberikan atasan baik yang bersifat individu maupun kelompok. Karena dengan adanya keterlibatan kerja pegawai, maka dapat meningkatkan dan menilai sebesar apa kepuasan pegawai terhadap suatu pekerjaan yang diberikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 5,653 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,996 atau nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,513. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas reponden menjawab setuju terkait pada variabel lingkungan kerja tentang suasana yang diberikan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan terkait kenyamanan maupun fasilitas yang ada bagi setiap pegawai.. Dan minoritas menjawab tidak setuju terkait pada lingkungan pekerjaan yang diberikan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan tidak dapat menunjang tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman harus tetap dipertahankan serta dikembangkan karena dapat

meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang perlu dipertahankan serta dikembangkan terutama pada kenyamanan serta fasilitas yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan bagi para pegawai. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, maka dapat meningkatkan dan menilai sebesar apa kepuasan pegawai terhadap suatu pekerjaan yang diberikan.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa keterlibatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Medan.

Jika dilihat dari pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $70-2=68$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,13 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hasil dihasilkan $37,292 > 3,13$ dan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Dengan demikian keterlibatan kerja dan lingkungan kerja pegawai perlu dipertahankan dan dikembangkan agar pencapaian kepuasan kerja pegawai akan meningkat lebih baik dan lebih baik lagi.

Keterlibatan kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai artinya jika keterlibatan pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatnya kepuasan kerja pegawai diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan lingkungan kerja apabila perusahaan meningkatkan dan mengembangkan lingkungan kerja terhadap kenyamanan serta fasilitas yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pegadaian

(Persero) Kantor Wilayah I Medan. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan keterlibatan kerja serta lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kepuasan kerja pegawai.
2. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan harus bisa mempertahankan kepuasan kerja pegawainya dan juga memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta dibutuhkannya keterlibatan kerja pegawai untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, dimana keterlibatan kerja dan lingkungan kerja harus tetap dilaksanakan dengan baik agar menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, (2005). *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Revisi. Jakarta : Erlangga
- Arikonto, Suharsimi, (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Brianly, Jerry (2016). Analisis Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Manado, *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi*. 16 (04), 1231-1239
- Ghozali, Imam, (2009). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Semarang : UNDIP
- Hasibuan, Malayu, (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani (2010). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Juliandi, Azuar, Irfan, Manurung, Saprial, (2015). *Metotologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan : UMSU PRESS
- Kurniawan, Harry, Suryani, Ade (2018). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo Kab. Dharmasraya, *Jurnal PSYCHE* 11 (1), 345-353
- Kartika, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas, *Skripsi*. UMSU
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo (2005). *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariyanti, Eka (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang), *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 1 (1), 38-45
- Nitisemito, Alex S (2012). *Manajemen Personalia:Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Potu, Aurelia (2013). Kepemimpinan dan Motivasi, Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado, *Jurnal EMBA*. 1 (4), 1208-1218

- Pangarso, Astandi, Ramadhyanti, Vidi (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, *Jurnal Kinerja*. 19 (1), 1124-1131
- Robbins SP, Judge, Timothy A (2010). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Saripuddin, Jasman (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan, *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*. 3 (2), 1-20
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju
- Septiadi, Sebastianus, Sintasi, Wibawa (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Komitmen Organisasional, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6 (8), 3103-3132
- Sunyoto, Danang, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya Manusia (Cetakan Pertama)*, Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga. Jakarta : Rajawali Pers
- Yakub, Y (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal Perisai*, 1 (3), 345-353