

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN  
PANGAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*

Oleh

**NOVAL SEPTIANDY PASARIBU**  
**NPM. 1305160734**



**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**2017**

## ABSTRAK

**NOVAL SEPTIANDY PASARIBU (1305160734). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, apakah penempatan sdm dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan penempatan sdm dapat mempengaruhi kepuasan kerja . Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ; (2) tidak adanya pengaruh signifikan antara penempatan SDM ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ; (3) adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dan penempatan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Penempatan SDM dan Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamiin, puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ”.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Chusy Abdi Pasaribu S.Sos dan Ibu saya Julindawati Tanjung yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada Penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis. Tak lupa kepada adik saya Adlan Kurniady Pasaribu dan semua keluarga yang selalu memberi motivasi penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, SE, MBA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kota Medan.
8. Sahabat – sahabat terbaik saya di Barokah Family Indy Limsani, Akbar Dwi, Kevin, Ferlinka Bayu, , Arina Asri, Kartika Sari, Sriwahyuni, Ayuni zafira yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat – sahabat Insieme saya Toto, Abdi, Dedi, Heri, Raden, Sahat, Amar, Yunita, Sarah, Widya, Sumarlina
10. Teman – teman seperjuangan, Amanda, Anggi, dan Anwar Efendi terimakasih untuk kebersamaannya selama ini.
11. Dan terimakasih banyak kepada pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan di hadapan-Nya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, April 2017

Penulis

**NOVAL SEPTIANDY PASARIBU**

**NPM 1305160734**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
 <b>BAB I . PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II . LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	9
1. Kepuasan Kerja .....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Peran Penting Kepuasan Kerja.....	10
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	13
2. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
c. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	19
d. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja .....	19
e. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
3. Penempatan Sumber Daya Manusia.....	22
a. Pengertian Penempatan Sumber Daya Manusia.....	22

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Penempatan SDM.....	22
c. Tujuan dan Manfaat Penempatan SDM.....	24
d. Indikator Penempatan SDM.....	25
B. Kerangka Konseptual .....	27
C. Hipotesis .....	29

### **BAB III . METEDELLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Defenisi Operasional.....	31
1. Kepuasan Kerja .....	31
2. Lingkungan Kerja.....	32
3. Penempatan SDM.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	38
1. Regresi Linear Berganda .....	38
2. Uji Asumsi Klasik .....	39
3. Pengujian Hipotesis .....	40
a) Uji Secara Parsial (Uji t) .....	40
b) Uji Simultan (Uji F) .....	41
4. Uji Koefisien Detereminasi ( $R^2$ ) .....	43

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data .....	44
1. Hasil Analisis Karakteristik Responden.....	45
a. Usia .....	45
b. Jenis Kelamin .....	45
c. Tingkat Pendidikan .....	46
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	47
b. Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	49
c. Variabel Penempatan SDM (X2).....	50
3. Hasil Analisis Data.....	51
a. Regresi Linear Berganda.....	51
b. Asumsi Klasik.....	53
1) Uji Normalitas.....	53
2) Uji Multikolienaritas .....	53
3) Uji Heteroskedastisitas .....	54
4. Pengujian Hipotesis .....	55
a. Uji t (Uji Parsial) .....	55
b. Uji F .....	57
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
B. Pembahasan .....	59
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	59
2. Pengaruh Penempatan SDM Terhadap Kepuasan Kerja .....	60
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan SDM Terhadap Kepuasan Kerja.....	61
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63
<b>Daftar Pustaka.....</b>	
<b>Lampiran .....</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II 1. Kerangka Konseptual Pengaruh lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	27
Gambar II 2. Kerangka Konseptual Pengaruh Penempatan SDM( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	28
Gambar II 3. Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Penempatan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	29
Gambar III 1. Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	41
Gambar III 2. Kriteria Uji F .....	42
Gambar IV 1. Hasil uji Normalitas.....	53
Gambar IV 2. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54
Gambar IV 3. Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel $X_1$ .....	56
Gambar IV 4. Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel $X_2$ .....	57
Gambar IV 5. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel III 1. Indikator Kepuasan Kerja (Varibel Y) .....	32
Tabel III 1. Indikator Kepuasan Kerja (Varibel Y) .....	31
Tabel III 2. Indikator Lingkungan Kerja (Varibel X1 ).....	32
Tabel III 3. Indikator Penempatan Sumber Daya Manusia (X2) .....	32
Tabel III 4. Jadwal Penelitian .....	33
Tabel III 5. Skala Likert.....	35
Tabel IV 1. Skala Likert.....	44
Tabel IV 2. Berdasarkan Usia .....	45
Tabel IV 3. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel IV 4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel IV 5. Skor Angket Untuk Variabel Y ( Kepuasan Kerja) .....	47
Tabel IV 6. Skor Angket Untuk Variabel X <sub>1</sub> ( Lingkungan Kerja).....	49
Tabel IV 7. Skor Angket Untuk Variabel X <sub>2</sub> ( Penempatan SDM )......	50
Tabel IV 8. Coefficients Regression.....	52
Tabel IV 9. Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel IV10. Hasil Uji Parsial ( Uji t).....	56
Tabel IV 11. Hasil Uji F .....	55
Tabel IV 12. Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang mendesak mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, iklim organisasi, maupun sumber daya manusia yang menjalankan organisasi. Peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu komponen penting dalam dunia kerja dijadikan sebagai subjek dan juga objek dalam penelitian - penelitian sumber daya manusia untuk mencari hal - hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri, hal ini disebabkan karena dalam suatu organisasi manusia dituntut untuk selalu berinovasi sesuai dengan tuntutan organisasi.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting. Karena itu organisasi harus memiliki unsur sumber daya manusia dalam kondisi yang sangat baik, sebab dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan dan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi di dalam organisasi dalam melakukan pekerjaannya termasuk didalamnya adalah rasa puas yang dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri. Rasa puas yang dirasakan akan menjadi sikap positif pegawai terhadap

berbagai situasi ditempat pekerjaannya. Bagi sebuah organisasi, untuk menciptakan rasa puas pada pegawai harus mendapatkan perhatian dan pemenuhan hal ini menjadi tugas pimpinan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dari pegawai karena dapat mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan/ pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2011, hal. 202). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Ketika ketidakpuasan kerja pegawai terjadi maka akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi yang dijalankan karena berakibat pada pegawai akan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkan, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka yang mengakibatkan jalannya organisasi terhambat. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001, hal. 139).

Organisasi harus memahami bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan pada kegiatan pemberdayaan manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama organisasi untuk

meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sumber daya manusia adalah sumbangan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di dalam suatu organisasi. Gilmer dalam buku Sutrisno ( 2015, hal. 77 ) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi,fasilitas.

Begitu juga dengan Hasibuan ( 2011, hal. 203 ) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, serta sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang sudah diuraikan di atas, penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dan senang dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bila lingkungan fisik kantor baik maka karyawan akan merasa nyaman

dalam bekerja, motivasi menjadi tinggi, produktivitas menjadi tinggi dan kepuasan kerjapun menjadi tinggi.

Di samping lingkungan kerja, penempatan pegawai juga mempengaruhi kepuasan kerja. Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Ardana, 2012, hal. 18). Rivai dan Sagala (2010, hal. 198) menjelaskan kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Penelitian Kushendarto dan Masdupi (2015, hal. 3) menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sedangkan Wibowo (2007, hal. 159) mengatakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara sebagai berikut : (a) Membuat pekerjaan menyenangkan, (b) Orang dibayar dengan jujur, (c) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya, (d) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Demikian pula dengan Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan sangat memerhatikan kepuasan kerja pegawainya agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mampu melayani masyarakat dengan baik pula. Namun berdasarkan survey awal yang penulis lakukan ditemukan beberapa masalah yang terjadi Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan diantaranya lingkungan kerja pegawai dirasa kurang nyaman karena dalam keadaan renovasi sehingga didalam ruangan terdapat beberapa bagian bidang yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan masalah yang ada tersebut membuat kepuasan kerja pegawai menjadi turun dan juga akan mempengaruhi kelancaran di

kantor ini . Penempatan sumber daya manusia yang dilakukan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan pegawai sehingga terjadi kendala dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, penempatan sumber daya manusia yang dilakukan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan pegawai sehingga terjadi kendala dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kemudian

Dari uraian beberapa masalah di atas penulis tertarik meneliti tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia. Sehingga nanti akan diketahui apakah lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lebih jelasnya penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang sudah penulis lakukan dapat diidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara penempatan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun yang menjadi identifikasi masalah yang terjadi , antara lain:

1. Suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman.
2. Posisi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan.
3. Kepuasan kerja pegawai menjadi menurun.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh penempatan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja sumber terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh penempatan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.



3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengalaman, wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terutama mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkenaan dengan lingkungan kerja, penempatan sumber daya manusia dan kepuasan kerja.

- b. Bagi Kantor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi pembaca dan peneliti-peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai tema yang sama lebih lanjut.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Kepuasan Kerja

###### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Adapun pengertian kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2015, hal. 74).

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robins dan Judge, 2008, hal. 99).

Dalam arti yang mendasar, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi (Mathis dan Jackson, 2006, hal. 121).

Wibowo (2015, hal. 132) dalam bukunya *Perilaku Dalam Organisasi* memberikan kesimpulan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah

merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa puas yang dirasakan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang dilakukannya yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **b. Peran Penting Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Pangestu, 2014, hal . 27 )

Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan yang mempertanyakan asumsi hubungan klausal tersebut. Peneliti yang memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang *legitimate* suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik menghargai (Wibowo, 2007, hal . 300).

#### **c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Para ahli memberikan uraiannya dalam bentuk yang berbeda-beda. Menurut (Sutrisno,2015, hal. 80) faktor- faktor yang mempengaruhi :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal. 291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak

menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikologis.

Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007, hal .302) yaitu sebagai berikut :

- 1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional / Genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk melaksanakan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi . Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju (Mathis dan Jackson, 2001 , hal. 98).

Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) adalah (1) kebebasan memanfaatkan waktu luang, (2) kebebasan bekerja secara mandiri, (3) kebebasan berganti-ganti

pekerjaan dari waktu ke waktu, (4) kebebasan bergaul, (5) gaya kepemimpinan atasan langsung, (6) kompetensi pengawas, (7) tugas yang diterima, (8) kesempatan bertindak terhadap orang lain, (9) persiapan kerja, (10) kebebasan memerintah, (11) kebebasan memanfaatkan kemampuan, (12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, (13) gaji yang diterima, (14) kesempatan mengembangkan karir, (15) kebebasan mengambil keputusan, (16) kesempatan menggunakan metode kerja, (17) kondisi kerja yang mendukung, (18) kerja sama, (19) penghargaan terhadap prestasi, dan (20) perasaan pekerja terhadap prestasinya (Usman, 2011, hal . 501).

Menurut Wibowo dalam Dian Romel ( 2008, hal . 100), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

#### 1) Tingkat Upah dan Gaji yang Diterima

Gaji di artikan sebagai imbalan keuangan yang di terima karyawan seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjungan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal- hal sebai berikut : a) tingkat upah umum dalam masyarakat, b) kebutuhan pokok tenaga kerja dan tingkat biaya hidup fisik minimum, c) kualitas karyawan, d) persaingan antar organisasi, dan e) kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang di butuhkan.

#### 2) Pekerjaan Itu Sendiri

Komponen pekerjaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Ada dua aspek yang penting yang mempegaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri.



### 3) Rekan Kerja

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga butuh interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita maka kepuasan kerja dapat kita capai.

### 4) Promosi Karir

Promosi karir adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih , skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah dan gaji.

### 5) Kepenyeliaan (Supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang sangat penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat di lepaskan dari lingkungan sekitarnya dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap suatu organisasi yang dijalankan. Oleh sebab itu lingkungan suatu organisasi harus diperhatikan dengan baik dan tidak boleh di abaikan untuk kelancaran organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja itu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Nitisemito (2006, hal . 183).

Menurut Sedarmayanti (2001, hal. 128) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat di persiapkan oleh manajemen intansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja di bentuk.

#### **b. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja menurut Serdamayanti (2001, hal. 21), diantaranya :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi Udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis d tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Music di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelesan dari faktor tersebut :

### 1. Penerangan atau Cahaya di tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

Pada dasarnya cahaya dapat di bedakan menjadi empat, yaitu:

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

### 2. Temperatur di Tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan norma, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

### 3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan di pengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut.

### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejuk pada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat kerja

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ala mini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi, yang dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tat warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

### **c. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung dalam Suka Budi (2016, hal. 16), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja , sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

### **d. Jenis- jenis Lingkungan Kerja**

Serdamayanti dalam Suka Budi (2016, hal. 17) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua yakni:

#### **1. Lingkungan Kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi,meja, dll)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 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.

Lingkungan kerja non fisik meliputi, diantaranya :

### a) Adanya perasaan aman

Perasaan aman dari diri pegawai dalam menjalankan pekerjaannya seperti, rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas atau pekerjaannya

### b) Adanya Perasaan Puas

Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial. Maka dari itu untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, fasilitas kerja dan hubungan antar sesama pegawai harus berjalan dengan baik.

## e. Indikator Lingkungan Kerja

Sutrisno (2009, hal. 118) menjelaskan indikator lingkungan kerja yang di gunakan sebagai berikut :

1. Tempat Bekerja
2. Kebersihan
3. Pencahayaan
4. Ketenangan
5. Hubungan kerja

Berikut Penjelasannya :

1) Tempat bekerja

Ruangan bekerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja

2) Kebersihan

Suatu penentu untuk meningkatkan kinerja pegawai jika tempat bekerja yang dimiliki bersih maka keinginan untuk bekerja semakin meningkat.

3) Pencahayaan

Cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai.

4) Ketenangan

Faktor yang sangat penting yang di perhatikan oleh kantor. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

5) Hubungan Kerja

Terciptanya hubungan kerja yang baik dalam tempat bekerja

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001, hal. 46) adalah sebagai berikut :

1. Yang Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

## 7. Hubungan karyawan

### **3. Penempatan Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Penempatan SDM**

Penempatan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Hasibuan (2009, hal. 63), bahwa penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 124) penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru.

Berdasarkan defenisi tersebut yang dikemukakan para ahli, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan sumber daya manusia adalah kebijaksanaan sumberdaya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan SDM**

Menurut Gomes (2003, hal. 118) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

##### 1) Informasi analisis jabatan

Memberikan informasi mengenai jabatan dan standar-standar prestasi yang diisyaratkan pada setiap jabatan.

##### 2) Rencana-rencana SDM

Memberikan informasi tentang tersedianya tempat pekerjaan dalam organisasi.



### 3) Keberhasilan Rekrutmen

Hasil rekrutmen yang telah dilakukan akan mendapatkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

Menurut Syadam (2007, hal. 155) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1) Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

#### 2) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah di alami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut.

#### 3) Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu di pertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi.

#### 4) Faktor status perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

#### 5) Faktor Usia

Dalam menempatkan pegawai faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja pegawai.

### **c. Tujuan dan Manfaat Penempatan SDM**

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan, tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai.

Menurut Siswanto yang dikutip Ganda (2016, hal. 26) maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Kecakapan
- 3) Keahlian

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian dengan bidang yang akan dijalankan).

Adapun manfaat penempatan kerja menurut Siagiaan dalam Ganda (2016, hal. 26) adalah:

- 1) Pengalaman baru
- 2) Cakrawala pandangan lebih luas
- 3) Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
- 4) Peroleh pengetahuan dan keterampilan baru
- 5) Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
- 6) Persiapan untuk menghadapi tugas baru

- 7) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berat tantangan dan situasi baru yang di hadapi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kualifikasinya agar dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai itu sendiri.

#### **d. Indikator Penempatan SDM**

Menurut Hasibuan dalam Ganda (2016, hal. 27) indikator penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan
  - a) Latar belakang pendidikan
  - b) Kesesuain bidang pendidikan dengan penempatannya
  - c) Persyaratan jabatan atau tugas yang di lakukan
- 2) Pengalaman kerja
  - a) Pengalaman kerja dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan
  - b) Masa kerja
  - c) Pendidikan dan pelatihan yang pernah di ikuti
- 3) Faktor pribadi
  - a) Riwayat kesehatan
  - b) Beban kerja dan tempat yang di tugaskan
  - c) Status perkawian pegawai
  - d) Umur pegawai

Sedangkan indikator penempatan kerja dikutip dari Suwatno (2003, hal. 129), dalam melakukan penempatan seseorang karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Ketrampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Dari indikator di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan dapat didasarkan pada latar belakang pendidikan pegawai, kemudian pengalaman kerja pegawai, serta faktor-faktor pribadi pegawai tersebut. Maka dari itu hendaknya penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun keahliannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan secara maksimal.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berbagai pendapat yang dikemukakan pendapat para ahli di atas mengenai penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini akan dapat disusun sebuah kerangka konseptual dalam usaha memberikan gambaran tentu arah hubungan dan pengaruh di antara variabel-variabel yang akan diteliti. Sebab kerangka konseptual pada dasarnya adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti.

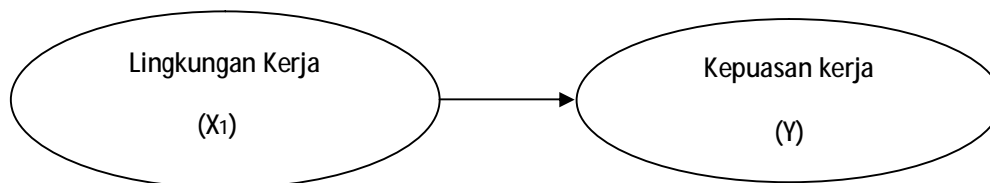
Maka dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang akan dikemukakan adalah mengenai variabel lingkungan kerja, penempatan sdm dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

## 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Maka dari itu pengaruh lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 118) lingkungan kerja itu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan Mukti Wibowo dkk (2014) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik melalui analisis regresi linier dan hasil uji parsial. Maka dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikemukakan pada gambar berikut ini:

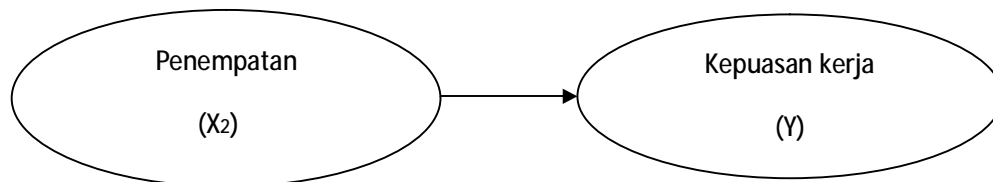


Gambar II. 1 Pengaruh lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

## 2. Pengaruh Penempatan SDM ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2009) mengemukakan penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi jabatan- jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Oleh sebab itu penempatan sangat penting di perhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan akan berdampak kepada rasa tidak puas pegawai tersebut karena tidak sesuai dengan bidang atau latar belakang pendidikannya.

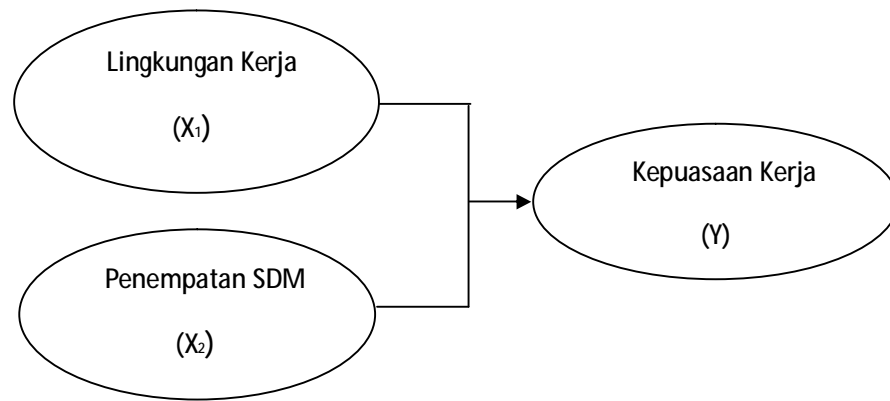
Dari penelitian yang terdahulu yang dilakukan Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan Suana, penempatan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *food and beverage service* di Hotel Melia Benoa. Maka dalam hal ini paradigma penelitian yang dapat di gambarkan mengenai pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja di kemukakan pada gambar ini :



Gambar II. 2 Pengaruh Penempatan SDM ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

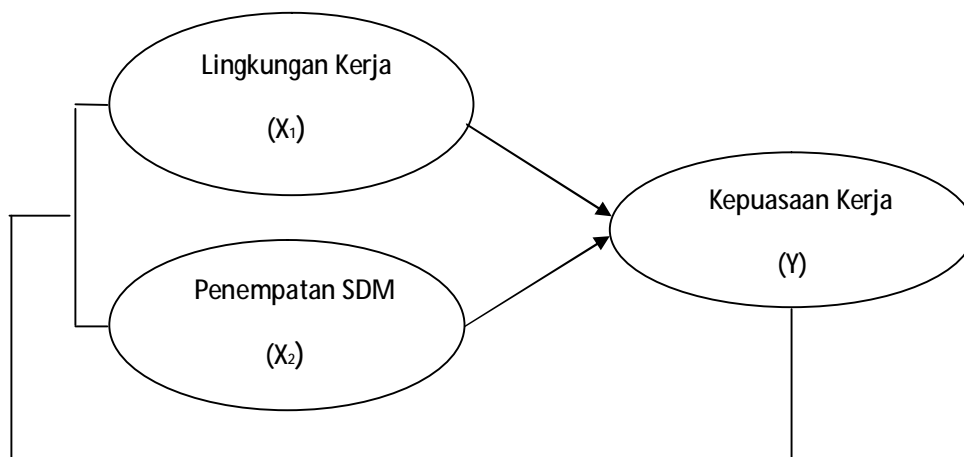
## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja( $X_1$ ) dan Penempatan SDM ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada penelitian terdahulu yang di lakukan Hendar Kushendarto, Erni Masdupi Penempatan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Area Padang. Maka dalam hal ini paradigma penelitian yang dapat di gambarkan mengenai pengaruh penempatan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di kemukakan pada gambar ini :



Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Penempatan (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dari paradigma diatas dapat digambarkan pada kerangka konsep seperti ini:



### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan, teoritis, maka hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
- 2) Penempatan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
- 3) Lingkungan Kerja dan Penempatan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif dengan pendekatan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah klausal (sebab akibat), yaitu dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti oleh variabel lainnya. (Sugiyono, 2011, hal. 178).

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pengertian variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian / objek yang diteliti. Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

##### 1) Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah rasa puas yang dirasakan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Indikator-indikator kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel III.1. Indikator Kepuasan Kerja (Varibel Y)**

No	Indikator	No. Item
1	Tingkat Upah dan Gaji yang Diterima	1, 2, 3, 4
2	Pekerjaan itu sendiri	5, 6
3	Rekan kerja	7, 8
4	Promosi karir	9, 10
5	Kepenyeliaan	11

Sumber : Wibowo dalam Dian Romel ( 2008, hal. 100)

## 2) Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk.

Adapun Indikator lingkungan kerja yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel III. 2 . Indikator Lingkungan Kerja (Varibel X1 )**

No	Indikator	No. Item
1	Tempat Bekerja	1
2	Kebersihan	2, 3
3	Pencahayaan	4,
4	Ketenangan	5, 6
5	Hubungan kerja	7, 8

Sutrisno (2009 : 118)

## 3) Penempatan Sumber Daya Manusia (X2)

Penempatan adalah kebijaksanaan sumberdaya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Adapun indikator penempatan sebagai berikut:

**Tabel III. 3 Indikator Penempatan Sumber Daya Manusia (X2)**

No	Indikator	No. item
1	Latar belakang pendidikan	1, 2
2	Pengalaman Kerja	3, 4
3	Faktor pribadi	5, 6

Sumber : Hasibuan dalam Ganda (2016, hal. 27)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian yaitu Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang beralamat di Jalan. Budi Pembangunan No. 3 Medan.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2016 – Maret 2017.

**Tabel III-4 : Jadwal Penelitian**

NO	Kegiatan	Nop – 2016				Des – 2016				Jan – 2017				Feb – 2017				Mar – 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset penelitian	■	■																		
2	Pengajuan judul		■	■																	
3	Penulisan proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar proposal											■	■								
6	Revisi proposal											■	■	■	■						
7	Pengesahan proposal											■	■								
8	Pengumpulan data													■	■						
9	Penulisan skripsi														■	■	■	■	■	■	■
10	Bimbingan skripsi														■	■	■	■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																				■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2012, hal . 115) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang beralamat di Jalan Budi Pembangunan No. 3 Medan yang berjumlah 62 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi sebanyak 62 orang pegawai tetap pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang bermakna bahwa keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1) Interview (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan narasumber. Didalam hal ini melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang kompeten dibidang sumber daya manusia, seperti manajer SDM, kepala bagian, dan pegawai-pegawai yang memahami penelitian ini.

##### 2) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen-dokumen untuk mendukung penelitian. Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi, seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut.

##### 3) Angket/ Kuesioner

Daftar pertanyaan, adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist*.

**Tabel III. 5. Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan dan pernyataan dari variabel yang diteliti. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti.

Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat- alat pengumpulan data maka harus melewati uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

**a. Validitas Instrumen**

1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun rumus statistik untuk pengujian validitas

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

( Azuar Juliandi, dkk , 2014, hal. 77)

Dimana :

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$x$  = skor-skor item instrument variabel- variabel bebas

$y$  = skor-skor item instrument variabel- variabel terikat

## 2) Kriteria pengujian validitas instrument

Untuk menguji Kriteria validitas instrument dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dimana,  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (0,195) =valid dan sig (2tailed<0,05=tidak valid).

- a) Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)
- b) Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)
- c) Uji Validitas Variabel X2 (Penempatan SDM)

## b. Reliabilitas instrument

Pengujian reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari suatu variabel konstruk. Suatu kuosioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali ( 2009, hal. 45). Dengan demikian masalah reliabilitas instrument berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistic *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $r_n$  mendekati 1(satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut Ghozali (2009, hal. 45) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach*

*Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik. Adapun rumus dari reliabilitas instrument sebagai berikut

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r : Koefisien reliabilitas instrument (Cronbach Alpha)

k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$S_b^2$  : Total varians

$S_1^2$  : Total varians

Uji reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, dikatakan reliable bila hasil > 0,6.

Pengujian reliabilitas diambil dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika r alpha positif dan r alpha > 0,6 , maka butir atau variabel tersebut reliable.
- b. Jika r alpha positif dan r alpha < 0,6 , maka butir atau variabel tersebut tidak reliable.

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) variabel dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

a) Uji Reliabilitas variabel Y (Kepuasan Kerja)

Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali dalam Azuar, dkk, 2014, hal. 80 ), atau dengan kata lain instrumen adalah reliable atau terperaya.

b) Uji Reliabilitas Variabel X1 ( Lingkungan Kerja)

Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali dalam Azuar Juliandi, dkk, 2014, hal. 80), atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terperaya.

c) Uji Reliabilitas Variabel X2 ( Penempatan Sumber Daya Manusia)

Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali dalam Azuar Juliandi, dkk 2014, hal. 80), atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

## **G. Teknik Analisis Data**

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

### **1. Regresi linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono, 2012, hal. 258)



Dimana :

$Y$  = Kepuasan kerja pegawai       $X_2$  = Penempatan SDM

$X_1$  = Lingkungan kerja       $a$  = Konstanta

$b$  = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

Regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model terbaik. (Azuar Juliandi, dkk, 2014, hal. 169).

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi, dkk, 2014, hal. 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,5$  sama dengan VIF  $> 5$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokeditisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja dan penempatan SDM secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja).

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

Keterangan :

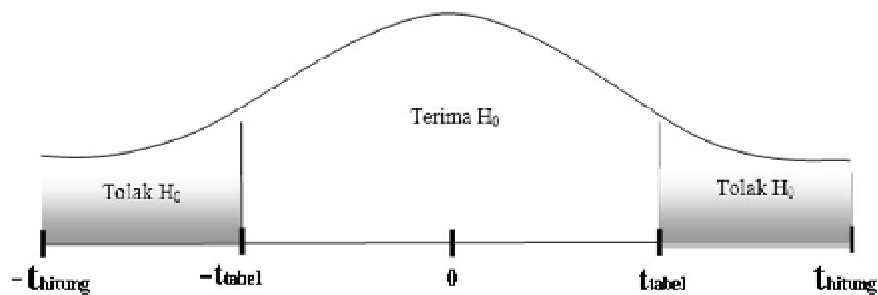
$t$  = nilai thitung

$r$  = nilai koefien korelasi

$n$  = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

1.  $H_0$  = Lingkungan kerja dan Penempatan SDM = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Lingkungan kerja dan Penempatan SDM) terhadap Kepuasan Kerja.
2.  $H_a$  = Lingkungan kerja dan Penempatan SDM  $\neq$  0, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Lingkungan kerja dan Penempatan SDM) terhadap Kepuasan Kerja.



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t**

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Penempatan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai  $H_a$  diterima

jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Penempatan SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{1-r^2}{n-k-1}}$$

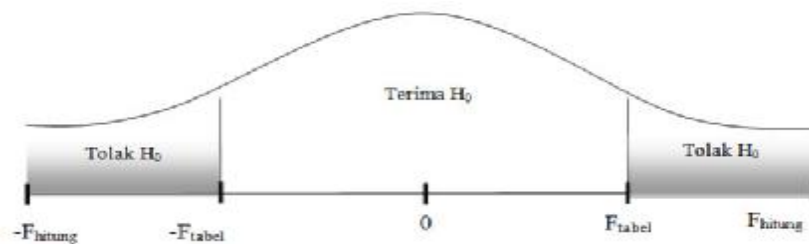
**Sugiyono (2012, hal. 257)**

Keterangan :

F = Tingkat signifikan                      k = jumlah variabel independen  
n = Nilai koefisien determinasi          n = nilai koefisien determinasi  
r = koefisien korelasi berganda

Dimana :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y



**Gambar III.2 Kriteria Uji F**

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau oersentase pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan SDM terhadap Kepuasan Kerja, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Hasil Penelitian Data**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket ( Kuesioner ) yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan 6 pernyataan untuk variabel penempatan SDM ( $X_2$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 62 pegawai sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilain sebagai berikut :

**Tabel IV. 1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kepuasan kerja (Y), lingkungan kerja ( $X_1$ ), maupun variabel penempatan SDM ( $X_2$ ).

## 1. Hasil Analisis Karakteristik Responden.

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

### a. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 62 orang responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel. IV. 2**  
**Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25-45 tahun	53 orang	85
>45 tahun	9	15
Total	62	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 25-45 tahun berjumlah 53 Orang dan jumlah persentasenya 85%, usia >45 tahun berjumlah 9 orang dan jumlah persentasenya 15%.

### b. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 62 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. IV. 3**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	27	44%
Perempuan	35	56%
Total	62	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 62 orang responden sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin

perempuan yang berjumlah 35 orang dan jumlah persentasenya 56%, sedangkan jenis kelamin laki-laki 27 orang dan jumlah persentasenya 44%.

**c. Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 62 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. IV. 4**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA / SMK	16	26%
Diploma	1	2%
S -1	36	58%
S-2	9	14%
Total	62	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden dengan tingkat pendidikan S1 yang lebih dominan dengan jumlah 36 orang dengan persentase 58%.

**2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan atau kuesioner. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut :



a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel. IV. 5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19.35	35	56.45	8	12.90	7	11.29	0	-	62	100
2	19	30.65	32	51.61	9	14.52	2	3.23	0	-	62	100
3	15	24.19	28	45.16	13	20.97	6	9.68	0	-	62	100
4	12	18.18	30	45.45	16	24.24	8	12.12	0	-	66	100
5	6	9.68	46	74.19	8	12.90	2	3.23	0	-	62	100
6	5	8.06	54	87.10	2	3.23	1	1.61	0	-	62	100
7	6	9.68	55	88.71	1	1.61	0	-	0	-	62	100
8	10	16.13	50	80.65	2	3.23	0	-	0	-	62	100
9	3	4.84	44	70.97	15	24.19	0	-	0	-	62	100
10	4	6.45	45	72.58	11	17.74	2	3.23	0	-	62	100
11	14	22.58	46	74.19	2	3.23	0	-	0	-	62	100

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

1. Jawaban responden tentang saya puas gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja yg saya tunjukkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56.45%.
2. Jawaban responden tentang saya puas gaji yang saya terima sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 51.61%.
3. Jawaban responden tentang saya puas gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 45.16%.
4. Jawaban responden tentang saya puas gaji yang saya terima mampu memenuhi hidup saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 45.45%.

5. Jawaban responden tentang saya puas bahwa pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 74.19%.
6. Jawaban responden tentang saya puas karena pekerjaan saya terima dapat dengan mudah saya selesaikan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 87.10%.
7. Jawaban responden tentang saya puas karena rekan kerja saya mendukung pekerjaan saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 88.71%.
8. Jawaban responden tentang saya puas karena rekan kerja saya mempunyai rasa solidaritas yang tinggi sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 80.65%.
9. Jawaban responden tentang saya puas dengan bentuk pengembangan karir yang ada di instansi sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 70.97%.
10. Jawaban responden tentang saya puas karena pengembangan karir yang ada di instansi tempat saya bekerja berlaku adil sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72.58%.
11. Jawaban responden tentang saya puas dengan tipe kepemimpinan yang digunakan atasan saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 74.19%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden menjawab pernyataan angket dengan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

**b. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Tabel. IV. 6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>1</sub> ( Lingkungan Kerja)**

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	16	25.81	<b>35</b>	<b>56.45</b>	9	14.52	2	3.23	0	-	62	100
<b>2</b>	15	24.19	<b>36</b>	<b>58.06</b>	11	17.74	0	-	0	-	62	100
<b>3</b>	11	17.74	<b>40</b>	<b>64.52</b>	11	17.74	0	-	0	-	62	100
<b>4</b>	16	25.81	<b>45</b>	<b>72.58</b>	1	1.61	0	-	0	-	62	100
<b>5</b>	9	14.52	<b>53</b>	<b>85.48</b>	0	-	0	-	0	-	62	100
<b>6</b>	7	11.29	<b>53</b>	<b>85.48</b>	2	3.23	0	-	0	-	62	100
<b>7</b>	11	17.74	<b>51</b>	<b>82.26</b>	0	-	0	-	0	-	62	100
<b>8</b>	12	19.35	<b>49</b>	<b>79.03</b>	1	1.61	0	-	0	-	62	100

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

1. Jawaban responden tentang saya merasa lokasi kerja saya mendukung pekerjaan saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56.45%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa lokasi kerja saya bersih sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 58.06%.
3. Jawaban responden tentang saya merasa Pegawai selalu menjaga lingkungan kerja tetap bersih sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64.52%.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu mendapatkan fasilitas pencahayaan dengan baik sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72.58%.
5. Jawaban responden tentang suasana yang ada diruang kerja saya memiliki ketenangan yang sangat baik sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 85.48%.

6. Jawaban responden tentang suasana yang ada dilokasi kerja saya sangat kondusif sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 85.48%.
7. Jawaban responden tentang saya merasa hubungan Atasan dan bawahan berhubungan dengan sangat baik sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 82.26%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa sesama pegawai terjalin komunikasi yang baik sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 79.03%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden menjawab pernyataan angket dengan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan suasana lingkungan kerjanya.

### c. Variabel Penempatan Sumber Daya Manusia

**Tabel. IV. 7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> ( Penempatan SDM )**

No. Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19.35	37	59.68	10	16.13	3	4.84	0	-	62	100
2	7	11.29	43	69.35	11	17.74	1	1.61	0	-	62	100
3	9	14.52	44	70.97	1	1.61	8	12.90	0	-	62	100
4	18	48.65	43	69.35	1	2.70	0	-	0	-	62	100
5	9	14.52	45	72.58	5	8.06	3	4.84	0	-	62	100
6	7	11.29	34	54.84	18	29.03	3	4.84	0	-	62	100

Sumber : Data penelitian diolah, 2017

1. Jawaban responden tentang saya merasa penempatan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59.68%.

2. Jawaban responden tentang saya mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 69.35%.
3. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja saya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 70.97%.
4. Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki dapat mendukung saya dalam melakukan pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 69.35%.
5. Jawaban responden tentang saya ditempatkan sesuai dengan potensi yang saya miliki sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 72.58%.
6. Jawaban responden tentang saya ditempatkan dengan hobby yang saya punya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54.84%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden menjawab pernyataan angket dengan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dalam proses penempatan SDM yang dibuat.

### **3. Hasil Analisis Data**

#### **a. Regresi Linear berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 8 Coefficients Regression****Regression**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21.954	7.622	
	lingkungan kerja	.523	.190	.335
	penempatan SDM	.176	.175	.122

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari perhitungan yang menggunakan computer dengan aplikasi SPSS 24 maka didapat hasil:

$$a = 21.954$$

$$b_1 = 523$$

$$b_2 = 176$$

Jadi persamaan regresi linear ganda untuk kedua variabel bebas lingkungan kerja dan penempatan sdm adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$21.954 + 523 + 176$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja dan penempatan SDM memiliki koefisien b yang positif, sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan penempatan sumber daya manusia ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat.

## b. Asumsi Klasik

### 1) Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

**Gambar IV. 1 Hasil uji Normalitas**



Sumber : Data diolah SPSS 24.0 2017

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Pada pendekatan distribusi grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### 2) Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, akan terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF anatar variabel

independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  sama dengan VIF  $> 10$ .

**Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolienaritas**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	lingkungankerja	.999	1.001
	penempatanSDM	.999	1.001

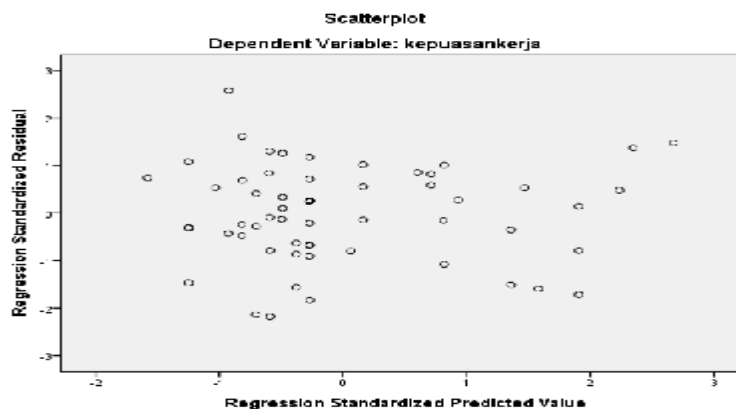
a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data diolah (SPSS 24.0) 2017

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residua suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya.

**Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data diolah SPSS 24.0 2017



Gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, atau tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji t ( Uji Parsial )

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, (t test). Jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Dan jika lebih besar maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan  $t_{hitung}$  dengan ketentuan :

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja dan penempatan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja dan penempatan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel IV. 10 Hasil Uji Parsial ( Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.954	7.622		2.880	.006
	Lingkungankerja	.523	.190	.335	2.746	.008
	penempatanSDM	.176	.175	.122	1.003	.320

a. Dependent Variable: kepuasankerja

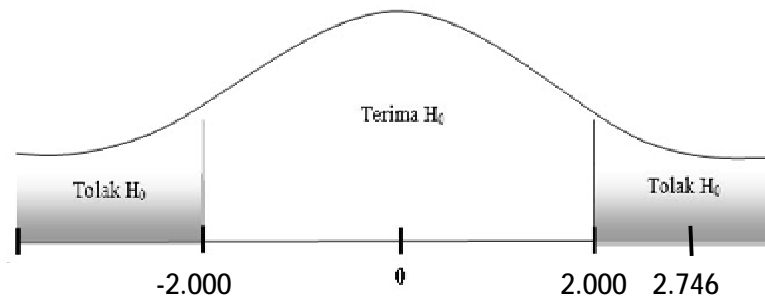
sumber : Data diolah SPSS 24.0 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha$  5% dengan dua arah (0,05). Nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 62 - 2 = 60$  adalah 2.000

#### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel IV. 10 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) 2.746 (sig 0.008) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2.746 > 2.000$ . Hal tersebut berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

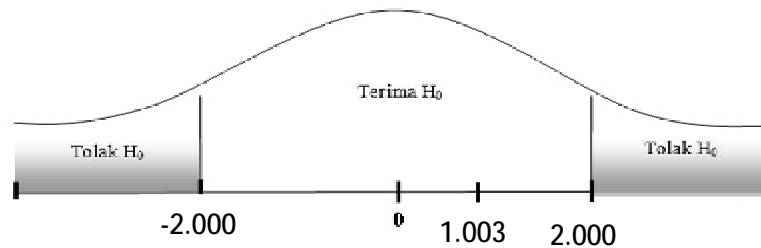
**Gambar IV. 3 Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel X1**



#### 2) Pengaruh Penempatan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel IV. 10 di peroleh hasil signifikan t pengaruh variabel penempatan SDM ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) 2.000 (sig 0.320) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $1.003 < 2.000$ . Hal tersebut berarti bahwa penempatan SDM ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Gambar IV. 4 Kriteria Pengujian Hipotesis Variabel X2**



**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

**Tabel IV. 11 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.832	2	78.416	4.210	.020 <sup>b</sup>
	Residual	1099.055	59	18.628		
	Total	1255.887	61			

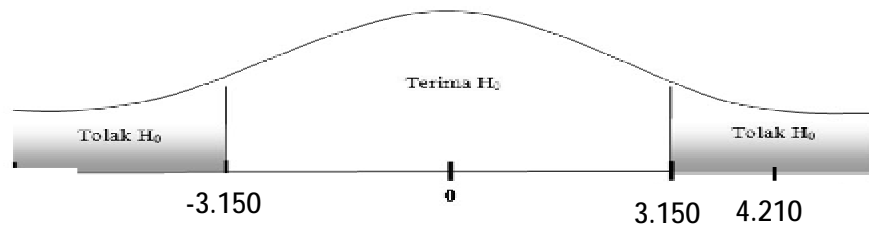
a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), penempatanSDM, lingkungan kerja

sumber : Data diolah SPSS 24.0 2017

Nilai F pada tabel IV. 11 diatas adalah 4.210. Dengan signifikan  $0.000 < 0.05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.210 > 3.150$  menunjukkan  $H_0$  ditolak, berarti lingkungan kerja dan penempatan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) 0.05.

**Gambar IV. 5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**



**c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel IV. 12 Hasil Uji R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.353 <sup>a</sup>	.125	.095	4.31602	1.815

a. Predictors: (Constant), penempatanSDM, lingkungankerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja  
sumber : Data diolah SPSS 24.0 2017

Dari tabel diatas , menunjukkan bahwa nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0.125 yang mengidentifikasi bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat lemah karena nilai (R<sup>2</sup>) lebih kecil atau dibawah 0,5. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan penempatan SDM mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar

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

$$= 0,125 \times 100\%$$

$$= 12,5\%$$

Nilai R square 0,125 Atau 12,5%. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan penempatan SDM. Sisanya 87,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelum serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (Tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.746 > 2.000$ . Dengan kata lain jika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan lingkungan kerja menjawab setuju sangat besar. Namun masih ada juga beberapa responden menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak kantor untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan teori yang dilakukan oleh Sutrisno ( 2011, hal. 77 ) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya kondisi lingkungan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan yang akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## **2. Pengaruh Penempatan SDM Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui tidak adanya pengaruh positif penempatan SDM terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.000 > 1.003$ . Dengan kata lain jika penempatan SDM dilakukan sesuai maka kepuasan kerja pegawai akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel penempatan SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan penempatan SDM menjawab setuju sangat besar. Namun masih ada juga beberapa responden menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak kantor untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kushendarto dan Masdupi (2015) menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian artinya bila penempatan SDM baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan SDM Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif penempatan SDM terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.210 > 3.150$  . Dengan kata lain jika penempatan SDM dilakukan sesuai maka kepuasan kerja pegawai akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel penempatan SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan penempatan SDM menjawab setuju sangat besar. Namun masih ada juga beberapa responden menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak kantor untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan ( 2005 : 203 ) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain, penempatan yang tepat sesuai keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan. Dengan demikian apabila lingkungan kerja dan penempatan SDM baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat pula.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan kerja ( $Y$ ) pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan, dilihat dari nilai 2.746 (sig 0.008) dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.746 > 2.000$ . Hal tersebut berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
2. Tidak adanya pengaruh signifikan antara penempatan SDM ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) 2.000 (sig 0.320) dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1.003 > 2.000$ . Hal tersebut berarti bahwa penempatan SDM ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
3. Adanya pengaruh signifikan  $0.000 < 0.05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4.210 > 3.150$  menunjukkan  $H_0$  ditolak, berarti lingkungan kerja dan penempatan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) 0.05.



## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan penempatan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penempatan SDM adalah suatu yang berarti dan mempunyai peran penting terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis memberikan saran-saran yang akan berguna pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan yang berhubungan dengan dengan lingkungan kerja dan penemmpatan SDM dan kepuasan kerja pegawai, juga saran untuk penelitian selanjutnya agar hasil yang ditetapkan lebih maksimal. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang sudah dijalankan ada baiknya ditata kembali, untuk memastikan keinginan seperti apa yang sebenarnya di butuhkan pegawai agar tercapai kepuasan dalam bekerja.
2. Penempatan yang dilakukan haruslah sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan pegawai tersebut, agar nantinya tidak ada kendala dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang lingkungan kerja dan

penempatan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azuar, J., & dkk. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Budi, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. ASABRI (PERESRO) Medan. *Skripsi* .
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, U. (2011). *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan Edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R. d. (2005). *Organizational Behavior 5th*. Diterjemahkan oleh : Suandy, Erly. Jakarta: Salemba Empat.
- Masdupi, K. &. (2015). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Area Padang. *Jurnsl Riset Manajemen Bisnis dan Publik Vol 3* .
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukti ., d. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* .
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Pangestu, A. A. (2014). " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang). *Skripsi* .
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior*. Diterjemahkan Oleh : Angelika, Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, R. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bnadung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo., d. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisinis* .