

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara adalah suatu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan transportasi darat dan mempunyai peran penting dalam suatu daerah. Kementerian perhubungan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan dibidang perhubungan, telah berupaya dalam menjawab tantangan era globalisasi serta merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perhubungan darat. Kementerian perhubungan selalu berupaya untuk melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang perhubungan serta memberikan pelayanan yang optimal bagi semua masyarakat.

Menurut Edy Sutrisno (2014: 75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya dari gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja yang tinggi, dan bertanggungjawab.

Terjadinya penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tidak terselesaikan dengan baik sesuai yang ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kementerian perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara adalah pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu melihat faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai seperti, lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, stres kerja, budaya-budaya yang perusahaan berikan pada pegawai. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai pada kementerian Perhubungan Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja dalam sebuah instansi juga akan mendukung tingkat kinerja para pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas dalam bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Nuraini (2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Sugiyarti, (2012: 75) lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain faktor lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong semangat pegawai untuk bekerja.

Disamping pentingnya lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kompetensi pegawai demi menghasilkan komitmen yang tinggi. Komitmen kerja juga menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai, seperti yang dinyatakan oleh (Nurandini 2014); (Yudhaningsih 2016). Pada hakikatnya semua orang mempunyai Komitmen tetapi kadarnya akan berbeda-beda. Ada pegawai yang mempunyai tingkat Komitmennya rendah ada juga tingkat komitmennya tinggi. Pegawai yang mempunyai kompetensi atau terampil dalam bekerja akan tetapi memiliki komitmen kerja yang rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal, begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu penting bagi organisasi atau perusahaan mempunyai pegawai yang berkomitmen tinggi untuk bekerja lebih baik sehingga efektifitas dan efisiensi kerja dapat tercapai dengan baik pula.

Berkaitan dengan Kementerian Perhubungan Wilayah II provinsi Sumatera Utara, peneliti menemukan fenomena setelah melakukan wawancara dengan beberapa pegawai, sehingga didapatkan informasi bahwa fasilitas lingkungan kerja yang kurang mendukung atau

memadai, tempat bekerja yang bising karena suara kendaraan dan suhu ruangan yang panas. Selain itu budaya organisasi yang dianut perusahaan tidak menerapkan nilai-nilai untuk mengarahkan perilaku anggotanya dengan baik, sehingga kepuasan kerja pegawai menjadi kurang baik

Selain itu penulis menemukan fenomena-fenomena tentang komitmen kerja pegawai. Hal yang menjadi permasalahan yaitu tingginya jumlah pegawai yang mangkir dalam apel pagi, pegawai sering keluar masuk saat jam kerja serta mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Hal ini tentu akan menjadi pedoman yang kurang baik bagi pegawai baru atau yang lain, Serta tingkat komitmen pegawai yang kurang terhadap organisasinya sebagai contoh pegawai sering mementingkan kepentingan pribadi daripada mementingkan kepentingan organisasi. Contohnya pegawai sering tertangkap tangan oleh SATPOL PP ketika sedang berbelanja di super market atau tempat perbelanjaan ketika jam kerja. Tentunya hal ini tidak sesuai dengan teori tentang loyalitas atau komitmen. Indikasi dari budaya organisasi serta komitmen organisasi secara praktis salah satunya adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir. Ini dapat dibuktikan melalui data kehadiran dari pegawai Kementerian Perhubungan Wilayah II Provinsi Sumatera Utara. Data tersebut diambil dari pegawai yang mengikuti apel pagi yang berjumlah 50 orang dan sebagian pegawai terlihat memanfaatkan waktu kerja pada siang hari untuk mengurus urusan pribadi dan kembali ke kantor pada jam pulang pengambilan absensi kerja, sehingga jam kerja yang digunakan tidak efektif dan efisien, masih ada pegawai kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja membuat banyak kesalahan dalam pengetikan dan entrian data. Dan sebagian pegawai ada yang meminta rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya diselesaikan oleh pegawai itu sendiri. Dari fenomena diatas telah menunjukkan kurang terlaksananya dengan baik pengawasan oleh pimpinan atau atasan langsung. Jika kondisi ini dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam mencapai keberhasilan apabila sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung tiap-tiap orang didalam organisasi

mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Hal ini juga yang masih terlihat di Kementerian Perhubungan Wilayah II Provinsi Sumatera Utara masih ada pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan, ini terlihat dari sikap pegawai yang mengutamakan kepentingan pribadinya daripada kepentingan organisasi seperti pelaksanaan tugas dengan menggunakan waktu diluar jam kerja atau lembur, pegawai lebih memilih untuk menunda pekerjaannya meskipun pekerjaan tersebut dapat terselesaikan pada hari itu juga dengan menggunakan waktu lebih atau lembur untuk menyelesaikan. Maka dari itu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen dari karyawan perlu diperhatikan guna melihat bagaimana kepuasan kerja karyawan yang berdampak terhadap pencapaian tujuan dari instansi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik terhadap permasalahan diatas dengan mencoba mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Pada Pegawai Kementerian Perhubungan Wilayah II Provinsi Sumatera Utara"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara?

4. Apakah lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung atau tidak langsung bagi:

1. Bagi Penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Sumatera Utara untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi Akademi, memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam pengembangan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014: 75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya Mangkunegara (2013: 117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan menurut Wibowo (2017: 170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak baik.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pekerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Apabila pegawai puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 120), mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecepatan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, keperibadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:202) antara lain:

- 1. Kesetiaan**, mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2. **Kemampuan**, hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. **Kejujuran**, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. **Kreatifitas**, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. **Kepemimpinan**, kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. **Tingkat gaji**, jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. **Kepuasan kerja tidak langsung**, pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. **Lingkungan kerja**, menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Defenisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja. Nitisemito (dalam Sugiyarti, 2012: 75), menyatakan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011: 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas pegawai.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat digolongkan kedalam dua jenis yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi segala aktifitas atau kegiatan pegawai. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari, bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan atasan. Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini merupakan indikator dari lingkungan kerja menurut Siagian (2014: 61) yaitu:

A.Lingkungan kerja fisik

- 1. Penerangan /Cahaya.** Cahaya atau penerang sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2. Suhu Udara.** Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikaitkan kotoran apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampuran dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 3. Suara Bising.** Salah satu populasi cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dan mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat
- 4. Penggunaan Warna.** Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan dicernakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

5. **Ruang Gerak Yang Diperlukan.** Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
6. **Keamanan Kerja.** Guna menjaga tempat kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlukan diperhatikan adanya keadaan. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga. Satuan petugas Keamanan (SATPAM)
7. **Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.** Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. **Hubungan rekan kerja setingkat** yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling hujat, membenci, intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi, adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. **Hubungan atasan dengan bawahan** harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. **Kerjasama antar pegawai** harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Komitmen

2.3.1 Defenisi Komitmen

Menurut (Wirawan 2013) komitmen organisasi penting karena komitmen merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia

bekerja atau dimana ia menjadi anggotanya, artinya pegawai yang mempunyai keterikatan psikologis akan merasa senang dan bangga bekerja untuk organisasinya serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab bekerja dengan penuh semangat meskipun tidak diawasi oleh pimpinan. Sedangkan menurut Schermon (2011:72) menyatakan “komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Kusmaryani (2010:97) komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

a. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.

b. Harapan Seseorang

Harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

c. Faktor-faktor Organisasi

Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

2.3.3 Jenis-Jenis Komitmen

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada tiga jenis-jenis dari komitmen, yaitu:

a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan pegawai dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Pegawai yang memiliki

tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Defenisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Sagita *et al.*,2018) . Sedangkan menurut Miharty, 2013 budaya organisasi adalah acuan pada pola asumsi dasar bersama atau kelompok yang dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dipertimbangkan.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan Bersama Berdasarkan teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007:7) Adapun yang menjadifaktor-faktor yang dapat mempengaruhi Budaya Organisasi ada dua yaitu:

a. Kinerja anggota

Budaya organisasi memegang perananan penting terhadap kinerja pegawai, karena baik buruknya layanan yang diberikan perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi dan itu akan berdampak terhadap kinerja para pegawai.

b. Organisasi

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek dan perilaku anggota secara individual dan kelompok, dan setiap organisasi mempunyai budayanya sendiri sesuai dengan karakteristik perusahaan tersebut

2.4.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) adapun yang menjadi indikator dari budaya organisasi adalah:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan bahwa keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan penggambaran suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap situasi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang disepakati dan wajib dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi.

4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suatu organisasi. Yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Sri Gustina Pane,2017.	Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Medan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Medan
Musdalifa, 2020	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Gubernur Provinsi Sul-Sel Bagian Biro Humas dan Protokol	Pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, karena nilai $Z_{2,249} > 1,96$ yang berarti adanya kepuasan kerja akan menjadi mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
Arif,2019.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah

Srisinto,2018.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Mustika Rent Tangerang Selatan	indikator dari lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t (uji parsial) bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu t_{hitung} nilai X sebesar 3,255 dan t_{tabel} 1,672. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.
Rakhmawan, 2016.	Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan, dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia. Dan besar R square adalah 0,446 mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: Data Diolah penulis,2021.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Aritonang (2014), kerangka pemikiran merupakan argumentasi yang dijadikan dasar untuk membuat suatu kesimpulan, dalam hal ini adalah kesimpulan dalam bentuk Hipotesis. Jadi, sebelum hipotesis sebagai jawaban sementara yang logis atas rumusan masalah

penelitian dirumuskan, kita harus lebih dulu membuat landasan atau dasarnya dalam bentuk kerangka pemikiran.

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Jika lingkungan sekitar buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja dan hasilnya tidak akan maksimal. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dan menambah semangat kerja pegawai, sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik.

Musdalifah (2020) dengan hasil penelitian indikator dari lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t (uji parsial) bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu t_{hitung} nilai X sebesar 3,255 dan t_{tabel} 1,672. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam. Komitmen organisasi dapat bertumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi dengan baik. Dengan terpenuhinya harapan kerja ini maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Sri Gustina (2017), dengan judul penelitiannya Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Medan berpengaruh positif dan signifikan.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Budaya Perusahaan/organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan/organisasi, khususnya kinerja karyawan baik dalam

jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya adalah sebagai alat untuk menentukan arah perusahaan/organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

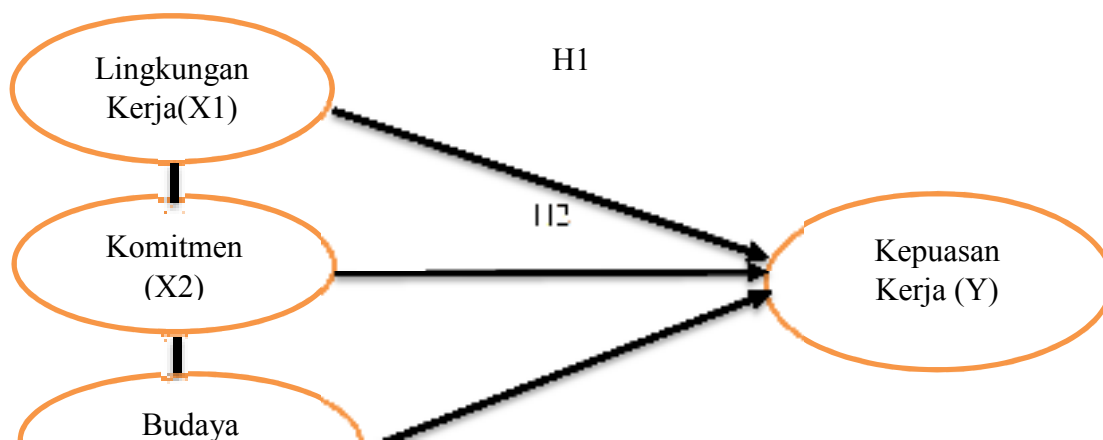
Rakhmawan, 2016 dengan hasil penelitian adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan, dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia. Dan besar R square adalah 0,446 mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Komitmen dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Komitmen mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang kuat serta komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Potale dan Yantje, 2013 melakukan penelitian lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SULUT cabang utama Manado, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari kerangka berpikir di atas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar kerangka pemikiran peneliti.



H4

H3

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: diolah peneliti 2021

2.7 Hipotesis

Rusiadi, dkk (2017: 74) menyatakan hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya dengan menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah kesimpulan yang masih harus dibuktikan keandalannya (validasinya). Berdasarkan kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
- H2: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.
- H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

H4: Lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian empiris dimana data- datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Adapun variabel yang dihubungkan yaitu: variabel independen berupa lingkungan kerja (X1), komitmen (X2), budaya organisasi (X3) dan Kepuasan kerja (Y).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Direktorat Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Persatuan No.5 Kel.Sitirejo II Kec.Medan Amplas-Kota Medan 20219. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80), definisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara, adapun jumlah pegawai sebanyak 65 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 124). Berdasarkan jumlah penelitian karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% populasi yang ada pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 65 responden.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data lapangan yang didapat dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner. Dalam data primer, peneliti atau observer melakukan sendiri observasi lapangan, pelaksanaan dapat berupa survey. Data primer penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner

3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data primer yang diperoleh melalui hasil dari pihak atau primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer oleh pihak lain, yang umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Data sekunder dimaksudkan sebagai

gambaran tambahan, pelengkap atau untuk diproses lebih lanjut. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan kuesioner adalah dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

2. Observasi

yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti yaitu melalui tinjauan langsung lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara.

3. Wawancara

yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Perhubungan Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk memperoleh informasi sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:38). Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu: Kepuasan kerja.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independent adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Lingkungan kerja (X_1), Komitmen (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.	Kepuasan kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Hasibuan (2014:202), yaitu: a. Kesetiaan b. Kemampuan c. Kejujuran d. Kreatifitas e. Kepemimpinan f. Tingkat gaji g. Kepuasan kerja tidak langsung h. Lingkungan	Skala Likert

		kerja.	
Lingkungan Kerja (X ₁)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.	Lingkungan kerja diukur menggunakan indikator: A. lingkungan kerja fisik yaitu: 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Keamanan Kerja 6. Sirkulasi udara tempat kerja B. lingkungan kerja non fisik yaitu: 1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan bawahan 3. Kerjasama antar pegawai	Skala Likert
Komitmen (X ₂)	Keterlibatan atau kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan	1. Karakteristik personal 2. Harapan seseorang 3. Faktor organisasi	Skala Likert

	organisasi yang bersangkutan.		
Budaya Organisasi (X3)	Suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud.	1. Norma 2. Nilai dominan 3. Aturan 4. Iklim organisasi	Skala Likert

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2021.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017: 135)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan dan keahlian suatu insrtumen. Suatu instrument valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah.Valid tidaknya dsebuah pernyataan dilihat dari nilai signifkansi 0,05.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Pengukuran dilakukan dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria 0,70 maka dinyatakan reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai seberapa distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalita. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti

arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas fenomena yang sedang diteliti.

3.9.2 Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi model empiris tersebut (Ghozali,2013:166).

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda dalam sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Regresi Berganda

Metode analisis data yang yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan metode regresi berganda. Adapun model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Komitmen

X3 = Budaya Organisasi

b₁ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

- b_2 = Koefisien regresi Komitmen
- b_3 = Koefisien Budaya Organisasi
- e = Standart Error

3.10.2 Uji Parsial (Uji t_{tes})

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan hipotesis :

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya variabel independen (Lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja);
- b. $H_1 < \beta_1 = 0$ artinya variabel independen (Lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja);

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen;
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen;

3.10.3 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independent secara Bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variable dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perhubungan darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara secara simultan
- b. $H_1: b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perhubungan darat Wilayah II Provinsi Sumatera Utara secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda=0,05$). Kriteria Pengambilan Keputusan:

- a. H_0 diterima jika nilai signifikan $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda=0,05$)
- b. H_1 diterima jika nilai signifikan $<$ tingkat signifikan 5% ($\lambda=0,05$)

3.10.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable independent dalam menjelaskan variable dependent sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

