

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/kota. Camat adalah perangkat daerah Kabupaten/kota. Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah. Menurut Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Kantor Camat adalah kantor yang mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan seperti, membina penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan melaksanakan pelayanan masyarakat. Pegawai yang memiliki jabatan paling tinggi di kantor Camat yaitu seorang Camat, Camat berperan sebagai unsur pimpinan, sekretaris kecamatan beserta kepala Sub.bagian berperan sebagai unsur pembantu pimpinan dan pelaksanaannya adalah seksi-seksi. Terdapat 5 seksi sebagai unsur pelaksana atau unsur lini organisasi yaitu Seksi pemerintahan yang memiliki tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, Seksi Ketentraman dan Ketertiban yang memiliki tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, Seksi Pemberdayaan Masyarakat yang memiliki tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan kebijakan dan pelaksanaan tugas camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat seperti pelaksanaan pemberian perijinan dan pelaksanaan fasilitasi pembinaan, Seksi Sosial Budaya memiliki tugas pokok menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam pelayanan kesejahteraan sosial dan budaya dan Seksi Pemeliharaan Sarana Umum memiliki tugas menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan dalam bidang pengelolaan dan pemeliharaan prasarana umum seperti penyusunan rencana program dan pengelolaan prasarana umum

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang menyenangkan, agar mendapat kepuasan kerja, pegawai harus mempunyai perilaku kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja sangat lah berpengaruh bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk menyelesaikan sebuah pekerjaannya. Menurut Rasyid dan Tanjung (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Ketidakpuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing, sehingga dapat dikatakan kepuasan seseorang pegawai merupakan suatu perbandingan dengan apa yang diharapkan.

Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Camat Siantar Narumonda dipengaruhi bagaimana pegawai berperilaku, berinteraksi, melaksanakan tugas-tugas dan ikut merasakan tekanan dalam bekerja.

Perilaku kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda yang memiliki pegawai yang bekerja sebagai pelayan masyarakat.

Masalah perilaku kerja di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, tidak semua pegawai yang di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda bekerjasama dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, melainkan pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda lebih memilih untuk duduk di ruangnya sendiri tanpa melakukan pekerjaan.

Menurut Bakri dan Yadi (2020) perilaku adalah suatu aktivitas yang mengalami perubahan dalam diri individu. Perilaku kerja adalah perilaku yang digunakan seseorang dalam pekerjaan dan biasanya lebih formal dari pada jenis perilaku manusia lainnya, ini bervariasi dari profesi ke profesi karena beberapa

jauh lebih santai daripada yang lain. Kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda dapat tercipta apabila terjadi perilaku kerja yang benar dan tertib, sehingga perilaku yang lebih baik yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Masalah lingkungan kerja di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berupa, ruangan kerja yang tidak terlalu luas sehingga ruang gerak saat bekerja terbatas, adanya persawahan di sekitar lingkungan kantor Camat Siantar Narumonda sehingga pada waktu bekerja banyaknya suara mesin yang terdengar sehingga pegawai yang bekerja di Kantor menjadi kurang fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Ende dan Firdaus (2021), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai dukungan bagi pegawai untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai, jika di lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas untuk bekerja. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja. Bentuk kepuasan kerja akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai, kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan dalam lingkungan pekerjaan dari atasan pegawai akan dapat menjadi puas.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin membahas bagaimana pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan judul : **“Pengaruh Perilaku Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian yang terdapat pada latar belakang, maka rumusan permasalahan yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda ?
- b. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda ?
- c. Bagaimana pengaruh Perilaku kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja kantor Camat Siantar Narumonda.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman bagi penulis, penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan dan dapat

menambah wawasan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia serta dapat menambah refrensnsi bagi pembaca.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan saran bagi perusahaan dan membantu perusahaan dalam mengetahui pentingnya perilaku kerja, lingkungan kerja , interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan perilaku kerja, lingkungan kerja ,interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan.

d. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi pada perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Defenisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sesuatu pekerjaan. Menurut Bakrie dan Yadi (2020) menjelaskan pengertian kepuasan secara rinci adalah : 1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional pegawai terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila seseorang pegawai puas berarti harapannya tercapai atau sebaliknya. 2. Kepuasan kerja dirasakan pegawai setelah pegawai tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya tersebut. 3. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Rasyid dan Tanjung (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sesuatu pekerjaan.

Menurut Junaidi (2021) kepuasan kerja yaitu “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka” Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya”. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Junaidi, 2021). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja.

Kepuasan Kerja menurut Junaidi (2021) sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima. Menurut Ende dan Firdaus (2021), Kepuasan kerja (Job Satisfaction)

adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai instansi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang dijalani.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dimana faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan sistem penggajian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Junaidi (2021) adalah sebagai berikut:

1. **Kompensasi Atau Balas Jasa**

Pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.

2. **Penempatan Karyawan**

Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

3. **Beban Kerja**

Beban yang dipikul oleh karyawan.

4. **Suasana Dan Lingkungan Kerja**

Keadaan disekitar tempat kerja yang aman dan juga aman.

5. **Sikap Pimpinan**

Cara pimpinan yang tidak menyenangkan bagi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Sulistyarningsih dan Martini (2020) menunjukkan adanya 6 faktor penting tentang kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk

kenaikan jabatan, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja. Melihat dari pendapat para ahli mengenai faktor-faktor kepuasan kerja, bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting agar terbentuk kepuasan kerja.

Menurut Nugraha dan Herwoto (2020), faktor-faktor kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan Yang Menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai hasil kerja. Karakteristik ini membuat suatu pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran Yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai suatu yang adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai sesuatu yang adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan Kerja Yang Mendukung

Salah satu alasan mengapa manusia perlu bekerja adalah karena kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dapat menyebabkan kepuasan kerja yang meningkat. Disamping itu perilaku atasan juga merupakan faktor utama



dalam kepuasan kerja. Jika kondisi tantangan pekerjaan sedang, pemberian imbalan dan promosi dipersepsikan adil, kondisi fisik organisasi tidak berbahaya dan nyaman, serta adanya rekan kerja yang ramah dan mendukung, maka akan tercipta kepuasan kerja.

### **2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Ada 5 indikator kepuasan kerja Menurut Robbins dan Judge (2017) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan  
Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap imbalan  
Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu
3. Kepuasan terhadap supervisi/atasan  
Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja  
Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial
5. Kesempatan promosi  
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi

### **2.1.4 Defenisi Perilaku Kerja**

Menurut Saraswati (2017), perilaku kerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dilingkungan kerjanya. Menurut Bakrie dan Yadi (2020), perilaku adalah suatu perbuatan atau aktivitas atau sembarang respon baik itu reaksi, tanggapan, jawaban atau itu balasan yang dilakukan oleh suatu organisme. Saraswati (2017) menyatakan bahwa perilaku kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang bekerja disebuah perusahaan yang dapat dikategorikan dalam 2 dimensi. Dimensi pertama adalah karyawan yang

memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri, berpikir kritis, dan berpartisipasi aktif di dalam perusahaan. Dimensi kedua adalah karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri, berpikir kritis, dan berpartisipasi aktif di dalam perusahaan.

Dalam kehidupan pekerja, perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting perilaku kerja merupakan tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja,

Dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja adalah segala sesuatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang di dalam lingkungan kerja dengan usahanya sendiri untuk dapat menunjukkan suatu kepercayaan untuk diri sendiri didalam suatu pekerjaan.

### **2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja menurut Bakrie dan Yadi (2020):

1. Faktor predisposisi yaitu faktor yang mempermudah terjadinya perilaku seseorang. Misalnya: pengetahuan, sikap dan kenyamanan.
2. Faktor pemungkin adalah faktor yang memungkinkan atau memfasilitas perilaku antara lain sarana dan prasarana. Misalnya: ketersediaan fasilitas dan pelatihan.
3. Faktor penguat merupakan faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku. Misalnya: pengawasan, hukuman, penghargaan, motivasi dan komunikasi.
4. Faktor orang yaitu faktor berasal dari orang/individu itu sendiri. Misalnya: pendidikan, umur dan masa kerja.

### **2.1.6 Indikator Perilaku Kerja**

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Bakrie dan Yadi (2020) yaitu:

1. Sosial relationships (hubungan sosial)

Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

2. Vocational skill (keahlian kejujuran)

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.

3. Work motivation (motivasi kerja)

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta harga diri dan aktualisasi diri.

4. Intiative-confidense (inisiatif-percaya diri)

Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.

### **2.1.7 Defenisi Lingkungan Kerja**

Menurut Ganesha dan Saragih (2019), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Ende dan Firdaus (2021), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Muhammad Bakri dan Yadi (2020) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sulistyarningsih dan Martini (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Junaidi (2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat para pekerja yang berupa alat-alat perkakas, ruangan untuk bekerja, sarana dan prasarana, pencahayaan, kebersihan untuk memberikan rasa nyaman untuk seorang pekerja menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Junaidi (2021) adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan/cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Temperatur ditempat kerja

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

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar tempat kerja.

#### 5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

#### 6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 7. Dekorasi ditempat kerja

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

#### 8. Musik ditempat kerja

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

#### 9. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja.

### **2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Pangestu,dkk (2017) beberapa indikator-indikator lingkungan kerja antara lain:

#### 1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai

#### 2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam suatu ruang kerja pegawai.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilahan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.

6. Kemampuan kerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai

Lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam tugas-tugas yang di embankannya.

### **2.1.10 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Juinaidi(2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti:

temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka, langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Lingkungan Kerja Fisik.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Bakrie Muhammad dan Rahmadyadi(2020)	Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh	Uji Regresi Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Signifikansi t, Uji Signifikansi F	Perilaku kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku kerja, Lingkungan Kerja dan Interaksi Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

				kepuasan kerja.
<b>2</b>	Novita Sari Tiwi, Anton Prasetyo (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gembong I)	Analisis Regresi Berganda, Uji Signifikansi t, Uji Signifikansi F	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Secara Parsial dan Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
<b>3</b>	Ende, Ahmad Aset Firdaus (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota	Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Signifikansi t, Uji Sobel, Uji Analisis Jalur	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



		Serang		
4	Sulistyaningsih Sri, Martini (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah	Analisi Regresi Linier Berganda, Uji Signifikansi t, Uji Signifikansi F, Koefisien Determinasi	Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja Tidak Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan kerja, Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Secara Simultan Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan kerja
5	Sumanti Vivi dan Firmansyah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t(parsial), Uji	Lingkungan Kerja fisik dan nonfisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan Kerja

		Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima	F(simultan), Koefisien Determinasi	fisik dan nonfisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
--	--	--	--	--

## 2.3 Kerangka Berpikir

### 2.3.1 Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Didalam sebuah organisasi atau disuatu pekerjaan, perilaku kerja sangatlah penting untuk dilaksanakan para pekerja agar tercapainya kepuasan. Untuk mencapai suatu tujuan didalam sebuah organisasi, para anggota pekerja harus mempunyai sikap perilaku kerja yang baik kepada orang-orang yang dilayani agar tercapainya kepuasan para anggota pekerja harus saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Hal ini didukung oleh penelitian Bakrie Muhammad dan Rahmadyadi (2022) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku kerja karyawan yang benar dan tertib dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka sehingga perilaku yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerjanya.

### 2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan sangat diharapkan oleh karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal dan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dalam suatu perusahaan maka karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal dan karyawan tidak mendapat kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja disekitar karyawan harus dijaga dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan merasa puas saat bekerja.

Hal ini didukung oleh peneliti Tiwi dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

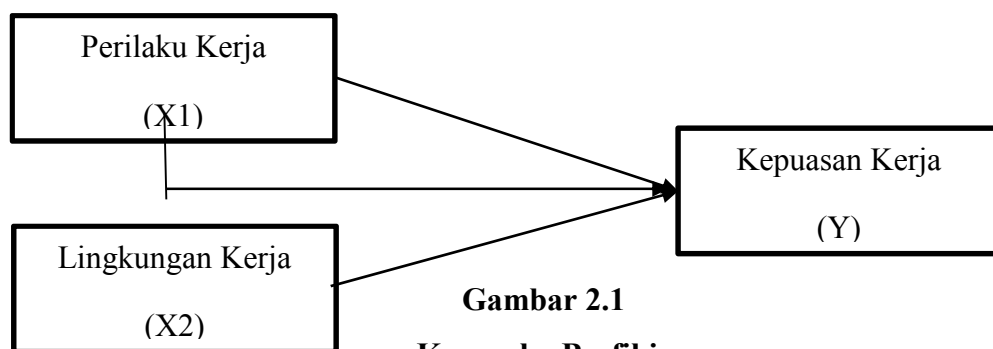
kerja karyawan, dimana jika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik juga.

### 2.3.4 Pengaruh Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Jika perilaku kerja karyawan yang baik maka akan mendapat kepuasan kerja yang baik juga dan sebaliknya. Dalam suatu perusahaan untuk mendapat kepuasan dalam bekerja harus melihat kondisi lingkungan kerja, jika lingkungan kerja di perusahaan baik maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan akan mendapatkan kepuasan kerja. Di dalam suatu perusahaan juga harus memiliki sikap berinteraksi sosial dengan baik kepada Atasan dan sesama karyawan, jika dilakukan sifat berinteraksi sosial dengan baik karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dengan baik juga.

Hal ini didukung oleh peneliti Bakrie dan Rahmadyadi (2022) menyatakan bahwa pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karna untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik karyawan harus memiliki perilaku kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan cara berinteraksi sosial yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dibentuk kerangka berfikir sebagai berikut.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

### 2.7 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. Perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda
3. Perilaku kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dua variabel atau lebih Sugiyono (2017:57).

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:8) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Maret 2022 dan direncanakan selesai pada september 2022. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda yang berjumlah 31 orang dan sudah termasuk sekretaris desa yang ditugaskan disetiap desa Kecamatan Siantar Narumonda.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah semua populasi sebanyak 31 orang yang akan dijadikan responden.

##### **3.3.3 Teknik Sampling Penelitian**

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Yang dimana penulis mengambil semua populasi karyawan Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda sebagai sampel.

#### **3.4 Jenis Data Penelitian**

### 3.4.1 Data Primer

Data Primer menurut Sanusi (2017:104) merupakan data yang dicatat dan dikumpulkan pertama kali oleh peneliti. Peneliti bisa lebih leluasa menghubungkan masalah penelitian yang diteliti dengan ketersediaan data dilapangan.

### 3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sanusi (2017:104) merupakan data yang telah tersedia dan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder ini selain tersedia di dalam perusahaan tempat penelitian dilakukan (data sekunder internal), data sekunder juga tersedia diluar perusahaan atau lokasi penelitian (data sekunder eksternal).

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Teknik pengambilan data dengan metode wawancara akan digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk bisa menemukan permasalahan yang harus diteliti, apabila peneliti juga ingin mengetahui hal dari responden secara mendalam dan respondennya dalam jumlah kecil atau sedikit Sugiyono (2017:137). Wawancara ini dilakukan agar bisa mendapatkan data untuk mengetahui permasalahan mengenai perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial dan kepuasan kerja di Kantor Camat Siantar Narumonda.

#### 2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan pada responden agar dijawab oleh responden tersebut Sugiyono (2017:142). Pertanyaan yang akan diberikan pada responden berkaitan dengan perilaku kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial dan kepuasan kerja karyawan di Kantor Camat Siantar Narumonda.

#### 3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data secara wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan karyawan, maka teknik pengumpulan data secara observasi tidak terbatas hanya pada karyawan namun pada obyek yang lain. Observasi ini dilakukan di Kantor Camat Siantar Narumonda untuk

mengetahui permasalahan mengenai perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2017:93). Pada penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Variabel yang akan diukur dengan skala *Likert* dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian indikator dijadikan sebagai titik tolak agar peneliti dapat menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan.

Setiap jawaban dari responden akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala *Likert***

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2017:94)*

### 3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Diperlukan untuk menyamakan asumsi-asumsi terhadap permasalahan yang akan dibahas. Ada dua variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Perilaku Kerja	Perilaku kerja adalah segala sesuatu	1) Hubungan Sosial	Skala <i>Likert</i>

(X1)	pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang di dalam lingkungan kerja dengan usahanya sendiri untuk dapat menunjukkan suatu kepercayaan untuk diri sendiri didalam suatu pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>2) Keahlian Kejujuran</li> <li>3) Motivasi Kerja</li> <li>4) Inisiatif-percaya diri</li> </ul> <p><b>Sumber: Griffiths (2004,pp. 41-42)</b></p>	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat para pekerja yang berupa alat-alat perkakas, ruangan untuk bekerja, sarana dan prasarana, pencahayaan, kebersihan untuk memberikan rasa nyaman untuk seorang pekerja menyelesaikan suatu pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Penerangan</li> <li>2) Suhu Udara</li> <li>3) Suara Bising</li> <li>4) Penggunaan Warna</li> <li>5) Ruang Gerak yang Diperlukan</li> <li>6) Kemampuan Kerja</li> <li>7) Hubungan Pegawai dengan Pegawai</li> </ul> <p><b>Sumber: Sedermayanti (2009: 46)</b></p>	Skala <i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Kepuasan Terhadap Pekerjaan</li> </ul>	Skala <i>likert</i>



	terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang dijalani.	2) Kepuasan Terhadap Imbalan 3) Kepuasan Terhadap Supervisi/atasan 4) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 5) Kesempatan Promosi	
--	--	--	--

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur ukuran ketepatan dan kecermatan suatu variabel. Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:121) suatu instrumen yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu valid. Valid berarti bahwa instrumen bisa digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur.

Uji validitas ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Porsea dengan menyebarkan kuesioner pada 31 karyawan. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioener penelitian dinyatakan tidak valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur suatu ukuran variabel (dipercaya dan diandalkan). Menurut Sugiyono (2017:121) suatu instrumen yang dikatakan

reliabel adalah suatu instrumen yang jika digunakan beberapa kali atau berulang untuk mengukur suatu objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan program SPSS for windows untuk pengujian dengan batas 0,6. Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1. Jika nilai alpha berada diatas 0,60, maka data sudah reliabel.
2. Jika nilai alpha berada dibawah 0,60, maka data tidak reliabel.

### **3.9 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.9.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dari data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Perhitungan uji normalitas ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan variabel lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan variabel lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

#### **3.9.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada nilai residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam datanya. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan variabel lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.
2. Jika nilai signifikan variabel lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heterokedastisitas.

#### **3.9.3 Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (variabel *independent*). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*. Dasar keputusan multikolinieritas dengan *Tolerance* adalah:

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

### 3.10 Metode Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deksripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), nilai maksimum dan nilai minimum. Nilai rata-rata digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel penelitian. Nilai maksimum–minimum digunakan untuk melihat maksimum dan minimum populasi dari sampel. Hal i ni perlu dilakukan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian.

#### 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Perilaku kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X<sub>1</sub> = Perilaku Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

e = Standar error

##### 3.10.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari hasil regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah signifikan atau nyata. Uji t dalam penelitian ini melihat nilai signifikan dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1. Ho: variabel perilaku kerja dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Ha: variabel perilaku kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **3.10.2.2 Uji Simultan (F)**

Uji Simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata secara bersamaan antara Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan menggunakan nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1.  $H_0$ : variabel perilaku kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.
2.  $H_a$ : variabel perilaku kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **3.10.2.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Jika nilai koefisien mendekati satu, maka variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai koefisien mendekati nol, maka variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.

