

PENGARUH PENEMPATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (Persero) AREA PADANG

Oleh: Hendar Kushendarto, Erni Masdupi

ABSTRACT

This research was intended to express : 1. The influence of Placement towards motivation on PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 2. The influence of placement and Job environment towards motivation on PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 3. The influence of Placement, Job environment and motivation towards job satisfaction on PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. The size of population as much as 100 peoples. The technique of samples Proportional Random Sampling. The samples of this research are the employees of PT. Pegadaian (Persero) Area Padang as much as 80 employees. The data collected through a questionnaire using scale models Likert that has been examined the validity and the reliability. The technique of analysis data are used Path Analysis with the help of SPSS (statistical package for social science) program.

The results of this research are : 1. There is a significant influence between Placement towards motivation for the Employee on PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 2. There is a significant influence between Placement, Job environment towards motivation and, 3. There is a significant influence between placement, Job environment dan motivation towards job satisfaction on PT. Pegadaian (Persero) Area padang. Judging from the influence of direct and indirect Placement, Job environment and motivation towards job satisfaction on PT. Pegadaian (Persero) Padang as much as 47,52 % obtained that motivation have the greatest influence as much as 15,76 %.

A. PENDAHULUAN

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia semakin mendapatkan perhatian yang serius dari Perusahaan. Pembajakan karyawan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang biasa di Indonesia. Kondisi ini tercipta selain karena makin berkembangnya dunia usaha pada industri yang sama dan membutuhkan skill karyawan yang berpengalaman, juga karena di pihak lain perusahaan tidak bisa

memenuhi kepuasan karyawan yang merupakan salah satu kebutuhan karyawan.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga keuangan non perbankan yang berfungsi menyalurkan kredit berbasis gadai dan fidusia kepada masyarakat. Berdasarkan PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 51 tanggal 13 Desember 2011 Badan Usaha Pegadaian mengalami perubahan badan hukum dari PERUM (Perusahaan Umum) Pegadaian menjadi PT. Pegadaian (Persero) dengan visi Sebagai solusi bisnis terpadu terutama

berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah.

Semakin bertambahnya produk Pegadaian dan tuntutan nasabah, menuntut Manajemen Pegadaian untuk memberikan pelayanan yang prima kepada setiap nasabah. Karyawan akan memberikan layanan prima kepada nasabah apabila dirinya sendiri sudah merasa terlayani oleh Perusahaan. Namun sebaliknya apabila karyawan belum merasa terlayani oleh perusahaan maka pelayanan yang prima kepada nasabah hanya bersifat terpaksa saja, dan ini kurang sesuai dengan hakekat pelayanan itu sendiri.

Kepuasan karyawan merupakan kunci utama dalam diri karyawan yang dapat menciptakan sikap dan perilaku karyawan untuk bertindak ramah dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, bekerja lebih produktif dan berprestasi. Sebaliknya ketidakpuasan dari karyawan akan terlihat dari kurangnya tingkat disiplin, absensi yang tinggi, produktivitas, kecurangan (fraud) dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan penulis di PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, hampir sebagian besar karyawan melakukan keluhan sebagai ketidakpuasannya. Keluhan tersebut biasanya mengenai : penempatan kerja yang jauh dari keluarga, lingkungan fisik kantor yang minim dengan fasilitas serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini berdampak sekali terhadap perilaku karyawan

dalam menyikapi semangat kerja di Perusahaan.

Menurut As'sad (2001: 89) variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan

Tingkat kehadiran atau absensi karyawan bisa menjadi salah satu informasi mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana jika terjadi banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas atau bolos kerja bisa mengindikasikan bahwa belum tercapainya tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh penempatan kerja. "***The Right man in the right place***" begitulah ungkapan ideal terhadap penempatan karyawan. Dan itu bisa terlaksana bila terjadi kecocokan antara harapan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Penempatan kerja di PT. Pegadaian (Persero) umumnya, termasuk juga Di PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, yang sering menjadi keluhan adalah terkait mutasi. Mutasi di PT. Pegadaian (Persero) telah diatur dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama)

Namun yang penulis amati terkait dengan mutasi karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, mutasi hanya didasarkan

pada beban kerja Kantor Cabang atau formasi yang kosong di suatu Cabang yang harus segera diisi. Pertumbuhan jumlah outlet di PT. Pegadaian (Persero) area Padang dengan dibukanya UPC (Unit Pembantu Cabang) di masing-masing Cabang, memaksa pihak manajemen untuk mengambil jalan pintas menempatkan karyawan yang minim pengalaman untuk menjadi pengelola UPC sekaligus merangkap sebagai petugas Penaksir. Hal ini dilakukan guna mengimbangi kegiatan operasional di outlet-outlet Pegadaian.

Hal inilah yang membuat karyawan sering mengeluh, karena penempatan kerja model ini membuat karyawan harus hidup nomaden (berpindah tempat terus), jauh dari keluarga, biaya hidup menjadi dua (untuk karyawan dan keluarga), penghasilan tidak bisa di tabung karena habis untuk ongkos pulang kampung, dan lain sebagainya. Selain itu penempatan kerja juga akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baru yang nota bene asing bagi karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan 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 karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kondisi lingkungan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang terutama yang terkait dengan lingkungan fisik rata-rata kurang baik, terutama lingkungan kerja di UPC (Unit Pembantu Cabang), Seperti : Space ruang kerja yang sempit, tata ruang dalam kantor yang kurang tertata, tidak adanya toilet, ruang kerja yang panas, listrik yang sering mati dan tidak didukung dengan tersedianya genset serta kondisi keamanan kantor yang tidak memberikan rasa aman bagi karyawan bila terjadi tindakan perampokan. Hal ini tentunya akan berdampak pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Bila lingkungan fisik kantor baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, motivasi menjadi tinggi, produktivitas menjadi tinggi dan kepuasan kerjanya menjadi tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh penempatan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 3). Pengaruh langsung dan tidak langsung penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 4). Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 5). Pengaruh motivasi terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

B. KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:68) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo :78). Senada dengan itu juga Kreitner (2005:80) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

Menurut Fathoni (2006:175) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Sulistiyani dan Rosidah,2003). Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal

dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) Penempatan kerja merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Hal hampir senada disampaikan juga oleh Hasibuan (2009:63), 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. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas- tugasnya pada jabatan yang bersangkutan

Menurut Saydam (2001 : 222) yang perlu diperhatikan sebagai persyaratan penempatan karyawan pada posisi yang tepat yaitu :

- 1). Latar belakang pendidikan
- 2). Kesehatan jasmani dan Rohani
- 3). Pengalaman kerja
- 4). Usia
- 5). Status perkawinan
- 6). Minat dan hobi

Lingkungan Kerja

Menurut Andrew Sikula

dalam Faustino Cardoso Gomes (2003:153) bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Pendapat hampir senada dinyatakan oleh David McClelland dalam Mangkunegara (2001:103) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lainnya, seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang.

Menurut Mangkunegara (2001:126), bahwa ada 5 indikator lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi, yaitu :

- 1) Keadaan tempat kerja.
- 2) Pengaturan udara tempat kerja.
- 3) Pengaturan penerangan tempat kerja.
- 4) Pemakaian peralatan kerja.
- 5) Kondisi fisik dan mental pegawai.

Motivasi

Menurut Robbin (2001:166) Motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang

tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Hal yang hampir senada disampaikan pula oleh Siagian (2004:36) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan.

Menurut Rivai (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:

- 1) Kemungkinan untuk berkembang.
- 2) Jenis pekerjaan.
- 3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.
- 4) Rasa aman dalam bekerja.
- 5) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- 6) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 7) Penghargaan atas prestasi kerja.
- 8) Perlakuan yang adil dari manajemen.

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Penempatan merupakan kegiatan perusahaan untuk menempatkan seorang karyawan pada posisi tertentu. Penempatan kerja terutama untuk karyawan yang baru memasuki dunia kerja akan membentuk karakter, watak dan persepsi karyawan itu terhadap perusahaan. Penempatan kerja pada posisi tertentu yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan serta kehendak karyawan diyakini akan mampu memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi. Namun sebaliknya penempatan

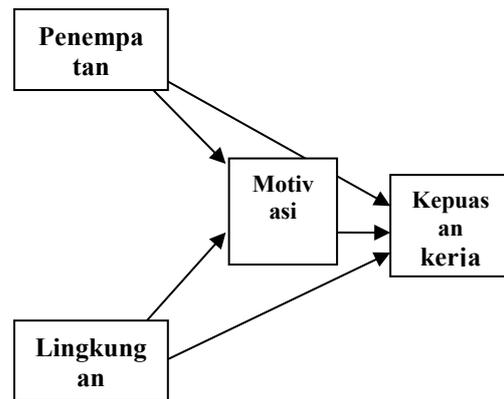
kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan apalagi kehendak karyawan diyakini akan membuat karyawan tersebut demotivasi, malah cenderung membuat karyawan stres dan kemungkinan besar karyawan tersebut berhenti dari pekerjaannya.

Penempatan kerja salah satu tujuannya juga adalah agar karyawan mendapatkan suasana baru. Suasana baru bisa mencegah kejenuhan karyawan, sehingga dengan suasana baru tersebut karyawan akan merasa segar dan bisa lebih meningkatkan prestasinya. Penempatan kerja yang sesuai dengan bakat dan minat karyawan, akan membuat karyawan tersebut menikmati pekerjaannya, pekerjaan tidak menjadi beban bagi karyawan. sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja (lingkungan fisik) dimana seorang karyawan bekerja akan berpengaruh juga terhadap motivasi kerja karyawan. Gedung kantor yang bagus, asri, baik dan nyaman cenderung akan membuat karyawan yang bekerja didalamnya merasa bangga. Dengan rasa bangga ini timbul kesadaran dari karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan itu dengan cara berprestasi.

Jika didalam menjalankan pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi maka akan timbul kepuasan di dalam karyawan.

Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik hipotesis: 1). Penempatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 3) Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang, 5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

D. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero) Area Padang yang berjumlah 100 orang. Untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus slovin

sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Random Sampling* secara proporsional.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner dan wawancara. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disusun dengan skala Likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari uji validitas yang dirancang dengan 81 pernyataan, semua pernyataan tersebut adalah valid karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel, memiliki Corrected Item-Total Correlation di atas 0,364. Sedangkan dari uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa instrumen penelitian yang dirancang dengan 81 pernyataan, semua pernyataan tersebut adalah reliabel karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* yang sesuai dengan kriteria uji reliabilitas.

Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur yang terdiri dari dua sub struktur. Sub struktur jalur 1 melihat pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Sedangkan sub struktur 2 melihat hubungan penempatan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Pengujian normalitas penyebaran skor data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal Hasil analisis data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Alpha
1	Penempatan (X1)	0,052	0,05
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,268	0,05
3	Motivasi (X3)	0,070	0,05
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,746	0,05

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

Dari tabel di atas diketahui bahwa seluruh sig. variabel yang diuji adalah $> 0,05$, artinya *data* hasil penelitian berdistribusi secara normal, sehingga analisis jalur dapat dilaksanakan.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan *test homogeneity of variance*. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel	Sig	Alpha
1	Penempatan (X1)	0,212	0,05
2	LingkunganKerja (X2)	0,174	0,05
3	Motivasi (X3)	0,055	0,05

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

Dari uji yang dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel eksogen lebih besar dari α (α)= 0,05. Dengan demikian data hasil penelitian ini adalah homogen sehingga dapat diartikan bahwa varians data dari masing-masing variabel juga homogen.

Hasil Analisis Jalur

Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pada analisis jalur sub struktur 1 akan **terlihat** pengaruh penempatan, lingkungan terhadap motivasi sebagaimana Tabel 3.

Tabel 3
Koefisien Jalur Sub Struktur 1

No	Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.
1	Penempatan (X1)	0,494	5,024	0,00
2	LingkunganKerja (X2)	0,317	3,228	0,02

$\alpha = 0,05$

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

Berdasarkan analisis data di atas diketahui bahwa penempatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi (nilai sig < 0,05), sehingga analisis dapat dilanjutkan ke sub struktur 2.

Analisis Jalur Sub Struktur 2

Untuk mengetahui pengaruh penempatan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Koefisien Jalur Sub Struktur 2

No	Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.
1	Penempatan (X1)	0,257	3,745	0,000
2	Lingkungan kerja (X2)	0,390	6,137	0,000
3	Motivasi (X3)	0,397	5,745	0,000

$\alpha = 0,05$

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

Dari hasil analisis jalur sub struktur 2 diketahui bahwa seluruh variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen (nilai sig < 0,05). Setelah diketahui koefisien jalur dari masing-masing variabel maka dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung.

Tabel 5
Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Jumlah	Jumlah
1	X ₁ terhadap Y langsung	6,60	
2	X ₁ terhadap Y melalui X ₃	5,04	
	Total pengaruh X ₁ terhadap Y		11,64
3	X ₂ terhadap Y langsung	15,21	
4	X ₂ terhadap Y melalui X ₃	4,91	
	Total pengaruh X ₂ terhadap Y		20,12
5	X ₃ terhadap Y		15,76
	Total pengaruh		47,52
	Pengaruh variabel lain		52,48
	Total		100

Sumber : Pengolahan data primer, 2014

Uji Hipotesis

Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Area Padang. Dari hasil analisa yang telah dihitung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.024 pada signifikansi 0.000 dengan demikian $t_{hitung} > t_{table}$ atau

signifikansi $< \alpha$ 0.05 dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya penempatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dihitung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.228 pada signifikansi 0.002 demikian $t_{hitung} > t_{table}$ atau signifikansi $< \alpha$ 0.05 dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Berdasarkan hasil analisa yang telah dihitung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.745 pada signifikansi 0.000 demikian $t_{hitung} > t_{table}$ atau signifikansi $< \alpha$ 0.05 dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Berdasarkan hasil analisa yang telah dihitung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.137 pada signifikansi 0.000 demikian $t_{hitung} >$

t_{table} atau signifikansi $< \alpha$ 0.05 dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dihitung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.745 pada signifikansi 0.000 demikian $t_{hitung} > t_{table}$ atau signifikansi $< \alpha$ 0.05 dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uraian penelitian diatas, maka pembahasan yang mengacu kepada teori yang diungkapkan dalam Bab 2 sebagai berikut :

Pengaruh Penempatan (X_1) terhadap Motivasi (X_3) Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang

Dari hasil penelitian diketahui bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Berdasarkan hasil analisa koefisien *Path* variabel penempatan (X_1) terhadap motivasi (X_3) adalah $\rho_{X_3X_1} = 0,494$. Hal ini berarti bahwa penempatan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Artinya penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, minat dan bakat

karyawan serta masa kerja karyawan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari tabel distribusi frekuensi diperoleh variable penempatan berada pada kriteria rendah dengan Tingkat Capaian Responden 61,7%. Artinya penempatan yang dilaksanakan oleh PT. Pegadaian terhadap karyawan di Area Padang selama ini belum berjalan dengan baik. Oleh sebab itu metode penempatan yang sudah berjalan harus diperbaiki. Artinya agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat maka harus dilakukan penempatan yang tepat bagi karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Saydam (2002:20), "Keuntungan yang diperoleh bila prinsip penempatan *The right man in the right place* benar-benar diterapkan adalah karyawan akan selalu merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Motivasi (X₃) Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang

Dari hasil penelitian diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Berdasarkan hasil analisa koefisien *Path* variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap motivasi (X₃) adalah $\rho_{X_3X_2} = 0,317$. Hal ini berarti koefisien jalur tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Artinya lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil deskripsi data variabel lingkungan kerja berada pada kriteria

baik dengan Tingkat Capaian Responden 83,7%. Artinya bahwa lingkungan kerja yang saat ini terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang sudah berjalan dengan baik. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang telah tersedia dapat dipertahankan dan dapat lebih ditingkatkan supaya motivasi kerja karyawan dapat meningkat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2004) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan, rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, **lingkungan kerja yang menyenangkan**, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil.

Pengaruh Penempatan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang

Selanjutnya analisis yang dilakukan berkenaan dengan pengaruh penempatan, terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Koefisien jalur variabel penempatan (X₁) adalah $\rho_{YX_1} = 0,257$ pada Sig probability = 0.000 yang berarti koefisien jalur tersebut memperlihatkan bahwa penempatan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Berdasarkan hasil analisa jalur diperoleh total pengaruh langsung dan tidak langsung penempatan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 11,64%.

Pengaruh langsung penempatan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 6,60%, pengaruh tidak langsung penempatan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebesar 5,04%.

Hal ini berarti penempatan yang baik serta diimbangi dengan adanya motivasi dari diri karyawan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja di PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Hal ini sejalan dengan pendapat teori yang dikemukakan oleh Fathoni (2006:175) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor : Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik maka tercipta kenyamanan dalam bekerja, dengan kenyamanan dalam bekerja ini pelayanan yang diberikan pun kepada nasabah akan semakin baik.

Koefisien jalur variabel lingkungan kerja (X_2) adalah $\rho_{yx_2} = 0,390$ hal ini yang berarti koefisien jalur tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisa jalur diperoleh total pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 20,12%.

Pengaruh langsung lingkungan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 15,21%, pengaruh tidak langsung lingkungan terhadap kepuasan sebesar 4,91 %.

Hal ini berarti Lingkungan Kerja yang baik dibarengi dengan adanya motivasi dalam diri karyawan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja pada dari karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Nitisemito (1996), bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbin (2006) tentang salah satu variabel yang menentukan kepuasan kerja adalah Kondisi kerja yang mendukung dimana karyawan peduli akan **lingkungan kerja yang baik** untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang

Berdasarkan hasil analisa koefisien *Path* variabel motivasi (X_3) terhadap kepuasan Kerja (Y) adalah $\rho_{yx_3} = 0,397$. Hal ini berarti koefisien jalur tersebut memperlihatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tingginya motivasi karyawan terhadap pekerjaannya maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Berdasarkan hasil analisa jalur diperoleh total pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 15,76 %. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang belum dominan mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variable intervening, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang dapat terus ditingkatkan. Dengan demikian tingkat kepuasan kerja pada karyawan berada pada posisi optimum.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins, 2006) Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Disamping itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 52,48%. Artinya bahwa faktor lain tersebut juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

Harold E. Burt dalam Moh As'ad (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah: Faktor hubungan antar karyawan, Faktor Individu dan Faktor-Faktor Luar. Hal ini juga sesuai dengan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut: Kerja yang secara mental menantang, Gajaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan pekerja yang mendukung dan Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka diketahui bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang dan penempatan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Artinya lingkungan kerja yang baik yang terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga maka diketahui bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang dan penempatan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya penempatan yang tepat pada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima maka diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang. Dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada Manajemen PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
 - a. Meningkatkan motivasi karyawan melalui :
 - 1) Pemberian kerja yang lebih menantang.
 - 2) Menumbuhkan kesadaran bekerja bagi karyawan
 - 3) Menciptakan team work yang solid.
 - 4) Membuat aturan yang tegas tentang jam kerja dan mengaplikasikannya.
 - b. Meningkatkan lingkungan kerja sehingga lebih baik, melalui :

- 1) Memperbaiki keadaan tempat kerja, yang meliputi keamanan di tempat kerja.
- 2) Memperbaiki layout tempat kerja, yang meliputi desain ruang kerja yang leluasa, desain ruang yang memiliki esthetic yang dapat membangkitkan semangat kerja dan desain ruang kerja yang dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkomunikasi secara formal atau informal.
- 3) Memperbaiki suasana kerja yang berpengaruh positif terhadap kondisi fisik dan mental pegawai, seperti :
menciptakan hubungan kerja yang penuh keharmonisan dan tanpa tekanan.

- c. Memperbaiki sistem Penempatan kerja, dengan mempertimbangkan

- 1) Latar Belakang pendidikan karyawan
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Usia
- 4) Jenis Kelamin
- 5) Status perkawinan
- 6) Minat dan Bakat

2. Kepada Karyawan :

- a. Meningkatkan motivasi bekerja melalui :
 - 1) Bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan.
 - 2) Mempunyai kemauan yang keras dalam menghadapi tantangan dan perubahan kerja.
- b. Mendukung terciptanya perbaikan lingkungan kerja melalui:

- 1) Berpartisipasi dalam memelihara keamanan dan kesehatan kerja.
 - 2) Bekerja penuh integritas dan loyalitas
 - 3) Memelihara hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.
- c. Menyikapi penempatan kerja secara positif dan ikhlas dengan tetap bekerja secara optimal dengan memanfaatkan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, usia, bakat dan minat yang ada sehingga kepuasan kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai

G. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, Jakarta :Indeks
- Fathoni, Abdurrahman (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani (2001) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris (2014), *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*, Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Kadarisman (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mahesa, Deewar, (2010) : *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variable moderating di PT Coca Cola Jawa Tengah*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Melati (2012), *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
- Mudiarta, Wayan, (2012), *Hubungan antara pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja*. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Rineka Cipta
- PT. Pegadaian 2014, Keputusan Direksi PT. Pegadaian (Persero). <http://www.Pegadaian.co.id>. Diakses 1 April 2014.
- PT. Pegadaian 2014, *Uraian Tugas Pekerjaan Kantor Deputi dan Kantor Cabang*.
- Robbins, P. Stephen, (2006), *Perilaku Organisasi*.Edisi Kesepuluh, Jakarta : Indeks.
- Rivai, V dan Jauvani Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV.Afabeta.
- Sunyoto,Danang (2012), *Teori kuisisioner dan Analisis Data Sumber daya Manusia*.Jakarta : CAPS.
- Sunyoto, Danang (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS.
- Sunyoto, Danang (2012), *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung : Yrama Widya.
- Sitepu. (1994). *Analisis Jalur*. Bandung ; FMIPA-UNPAD
- Sanjaya, I. G. N dan Lasmini. N. K. 2007. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Polteknik Negeri Bali*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 3, No 3. Hal 162-172.