

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KARYAWAN KANTOR PUSAT PTPN V PEKANBARU)**

Oleh:

**Bernita¹ & Seno Andri²
bernitasibuea7@gmail.com**

¹Mahasiswi Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya
Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Work Environment and Organization Commitment To Job Employees Satisfaction Head Office PTPN V Pekanbaru.

This research used questionnaire with measurement scale that is Likert scale which analyzed by validity test, reliability test, simple regression analysis, multiple regression analysis, analysis of determination, t test, and f test with the help of using SPSS software ver. 17 for windows. The number population from this research 478 persons with 83 head office employees PTPN V Pekanbaru as the sampled, calculated using slovin formula.

From the results of tests conducted indicate that the Work Environment has a significant effect on employee job satisfaction, Organizational Commitment has a significant effect to employee job statisfaction, as well as Work Environment and Organizational Commitment have a significant effect on employee job statisfaction Head Office in the PTPN V Pekanbaru.

Keywords : Work Environment, Organization Commitment, Job Satisfaction.

1. Pendahuluan

Semua perusahaan pada hakekatnya didirikan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting untuk dapat menjalankan peranan tugas-tugas, mengoperasionalkan teknologi

yang tersedia serta memberikan pemikiran yang inovatif dan kreatif. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam perusahaan benar-

benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis.

Perusahaan dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologis pekerja untuk bekerja dengan baik dan benar. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja **(Nitisemito, 2000)**.

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kepuasan kerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi didalamnya berjalan lancar, maka kepuasan yang dihasilkan akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan persaingan yang tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Begitu pula dengan seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kepuasan kerjanya bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasannya dalam bekerja. Semakin banyak aspek-aspek dalam bekerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka

akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. **(As'ad, 1995)**.

Komitmen Organisasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan, dan *turnover* yang rendah. Komitmen organisasi secara teoritis didefinisikan sebagai sebuah komponen yang berkaitan dengan sikap kerja. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan **(Robbin, 2005)**.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan kebutuhan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, demikian sebaliknya. **(Handoko, 2001)** mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan pada diri karyawan dalam menyikapi keadaan di lingkungan kerja. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dapat menunjukkan sikap yang positif dan suka terhadap pekerjaan nya.

Di Indonesia khususnya di Provinsi Riau, banyak terdapat perusahaan yang berkembang pesat serta mampu bertahan mengikuti arus perkembangan globalisasi, ialah PT Perkebunan Nusantara V, dengan kantor pusat berada di Jl. Rambutan No. 43, Kota Pekanbaru, Riau 28294. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia

(PP) No. 10 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang mana hasil produk kelapa sawit ialah CPO (*Cruide Palm Oil*), PKO (*Palm Kernel Oil*), dan PKM (*Palm Kernel Meal*) sedangkan karet ialah RSS (*Rubber Smoked Sheet*).

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru?”.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PTPN V Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen karyawan pada PTPN V Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang ada pada PTPN V Pekanbaru guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

D. KERANGKA TEORI

1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Wibowo (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Menurut Sedarmayati (2001) mendefenisikan 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 Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lainnya.

a. Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian

kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

d. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan 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 warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Ruang Gerak yang Diperlukan

Dalam suatu kantor hendaknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

f. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

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 sesama

rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang merupakan sikap loyal dari karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses bagi anggota organisasi untuk memberikan perhatian kepada organisasi yang akan menghasilkan keberhasilan bagi organisasi tersebut dimasa yang akan datang **Luthans (1998)**.

Sedangkan **Malthis L.Robert dan Jackson H. Jhon (2009)** merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

a. Komponen Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas. Keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Secara ekstensif membagi komitmen menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Merupakan hal yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau *emotional attachment*, identifikasi, dan

keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Lanjutan (*continuance commitment*)

Atau disebut dengan komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Jadi individu akan mempertimbangkan untung rugi apabila ingin tetap bergabung dengan organisasi atau justru meninggalkan organisasi. Hal ini mungkin karena hilangnya senioritas, promosi, atau benefit. Individu yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuan ini akan bertahan dalam organisasi karena memang mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung.

3. Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2002)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin dan prestasi kerja.

a. Moral kerja adalah persepsi karyawan terhadap keadaan yang ada dengan kata lain tingkat kepuasan

karyawan dengan pekerjaan dan kondisi organisasi maupun lingkungan sekitarnya. Moral kerja dikatakan tinggi apabila kondisi dan keadaan sekitar kerja nampak menyenangkan dan dikatakan rendah apabila kondisi tidak menyenangkan.

- b. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak apabila menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- c. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dapat dianggap pendapat serta asumsi yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru
- H2 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru
- H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu PTPN V yang berlokasi di Jalan Rambutan No.43 Pekanbaru, Riau.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru yang berjumlah 478 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber yang sebenarnya. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan rumus slovin yaitu sejumlah 83 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi

linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

3. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 83 - 2 = 81 = 0,216$. Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 83 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat

ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

3.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 9.632 + 1.628X.$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 9.632 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja diasumsikan nilai nol (0) maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 9.632.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1.628, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada lingkungan kerja maka nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1.628.

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 10.370 + 0.527X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10.370 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi diasumsikan nilai nol (0) maka nilai maka kepuasan kerja karyawan sebesar 10.370.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.527, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada

komitmen organisasi maka nilai kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.527.

3.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja(X1) dan Komitmen Organisasi(X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PTPN V Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Berganda

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

$$Y = 6.277 + 1.176 X_1 + 0.294 X_2 + e$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 6.277 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja dan komitmen organisasi nilainya (0), maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan bernilai 6.277.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 1.176, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 1.176.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) yaitu 0.294, artinya bahwa jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0.294.
4. Standart error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (lingkungan kerja, Komitmen Organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan memperoleh nilai R Square sebesar 0.693. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 69.3%. Sedangkan sisanya 30.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

3.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y ,apakah variabel X_1 dan X_2 (lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; \alpha / 2$$

$$= 83 - 2 - 1 ; 0,05 / 2$$

$$= 80 ; 0,025$$

$$= 1.990$$

Keterangan :n : jumlah

k :jumlah variabel bebas

1 :konstan

Hipotesis 1

Lingkungan Kerja, diketahui t hitung

(10.796) > t tabel (1.990) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis II

Komitmen organisasi, diketahui t hitung (8.637) > t tabel (1.990) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung sebesar 24,690 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 \\ &= 83 - 2 - 1 \\ &= 80 \\ &= 3,11 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Hipotesis III

Dengan demikian diketahui F hitung (90.372) > F tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel dependen (lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja Karyawan). Maka hipotesa yang ketiga mengatakan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PTPN V Pekanbaru.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru, maka penulis akan menguraikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada kantor pusat PTPN V Pekanbaru dinilai sudah baik, Artinya lingkungan kerja pada kantor pusat PTPN V Pekanbaru sudah baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi lingkungan kerja, dimensi lingkungan kerja fisik relatif lebih tinggi sedangkan lingkungan kerja non fisik relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa kantor pusat PTPN V Pekanbaru masih perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik agar kepuasan kerja karyawan lebih tinggi.
2. Komitmen organisasi karyawan kantor pusat yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari komponen yang sudah berjalan terhadap karyawan artinya karyawan memiliki komitmen untuk bertahan yang ditunjukkan dengan loyal terhadap perusahaan.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru sudah baik. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi kepuasan kerja, dimensi moral kerja dan prestasi kerja sudah baik sedangkan dimensi disiplin kerja relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa PTPN V Pekanbaru masih perlu meningkatkan disiplin kerja

karyawan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.

4. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin memperhatikan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka keputusan hipotesis diterima, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa ketika perusahaan memperhatikan komitmen karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan meningkat serta kinerjanya membaik.
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PTPN V Pekanbaru, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja

karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Dimensi yang harus ditingkatkan yaitu lingkungan kerja non fisik.

2. Komitmen organisasi karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru masih dalam keadaan baik dilihat dari rekapitulasi data, untuk itu pihak PTPN V Pekanbaru perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen organisasinya, karena didalam komitmen organisasi terdapat rasa tanggung jawab, keinginan untuk tetap mengabdikan di perusahaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang tentunya dengan memperhatikan komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Pada variabel kepuasan kerja, semua dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mendapat nilai baik. Artinya, karyawan sudah memiliki kepuasan untuk bekerja, dan perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan sehingga tidak memperburuk kinerja karyawan dengan memperhatikan ganjaran yang pantas bagi karyawan agar kebutuhannya terpenuhi dan terciptanya rasa kebahagiaan dan rasa puas dalam diri karyawan dan meningkatnya kinerja karyawan.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi keadaan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tetap bertahan sebagai karyawan perusahaan.

5. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, pihak perusahaan perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi komitmen karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta memenuhi sarana dan prasarana yang diperlukan dan balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dimana karyawan merasa puas terhadap apa yang mereka peroleh sehingga bertahan sebagai karyawan.
6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan. Untuk kedepannya agar kepuasan kerja lebih meningkat ada baiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang menyenangkan bagi karyawan, memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan dukungan dan memotivasi kepada karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- As.ad Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV, Yogyakarta: Liberty
- Handoko T.Hani.2001. *Manajemen Personalia dan SDM.BFEE:Yogyakarta*
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isyandi.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta*
- Kartono, kartini,2000. *Psikologis Sosial untuk manajemen*, perusahaan dan, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans. 1998. *Organizational Behavior*. Third Edition. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Ahli Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi
- Malthis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh, Jakarta: Penerbit Selemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rahadyan Prabo, Andi Kartina. 2008 “*Studi Empiris Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional terhadap kepuasan kerja auditor* “. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.15, No.1 Maret 2008.
- Ritawati, Agustina (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol.9 No.1, hal. 82-93, Januari 2013
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Alfabeta. Bandung.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins dan judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua belas. Penerbit Selemba Empat: Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi

Sugianto& Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo, Mukti. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT

Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 17, No.1. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, 1 November 2014