HUBUNGAN PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PEGADAIAN SYARIAH CABANG BABAKAN SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

ENY DZAKIRA

NIM : C94213175

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Eny Dzakira

NIM : C94213175

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Hubungan Penempatan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 26 November 2019

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
3A3CCAHF803401290
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Eny Dzakira
NIM. C94213175

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini ditulis oleh Eny Dzakira NIM. C94213175 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 23 Juli 2019

Pembimbing

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM

NIP: 196806212007011030

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Eny Dzakira C94213175 telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SUnan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 26 November 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu dalam Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I	Penguji II
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM	Abdul Hakim, MEI
NIP. 196806212007011030	NIP. 197008042005011003
Penguji III	Penguji IV
Lilik Rahmawati, MEI	Andhy Permadi, M.Kom
NIP. 198106062009012008	NIP. 198110142014031002

Surabaya, 26 November 2019
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Dr. H. M. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Eny Dzakira
NIM : C94213175
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail address : enydzakiroh2@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Hubungan Penempatan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 26 November 2019

Penulis

(Eny Dzakira)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Hubungan Penempatan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya"** ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang hubungan penempatan kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah 17 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 20**.** Analisis data menggunakan Korelasi *Rank Spearman.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dan koefisien korelasi sebesar 0,623. Terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,728. Tidak terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya dengan nilai t hitung -1,269 dan nilai signifikansi 0.285. terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah dengan nilai t hitung 5,304 dan nilai signifikansi 0,001. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 31,047 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y = -2{,}372 - 0{,}267X_1 + 1{,}005X_2$. Variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 81,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

PENGESAHAN iii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iv

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA 11

A. Landasan Teori 11

1. Kepuasan Kerja 11

2. Penempatan Karyawan 16

3. Lingkungan Kerja 20

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan 24

C. Kerangka Konseptual 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN 32

A. Jenis Penelitian 32

B. Waktu dan Tempat Penelitian 33

C. Populasi dan Sampel Penelitian 33

D. Variabel Penelitian 34

E. Definisi Operasional 35

F. Uji Validitas 36

G. Uji Reliabilitas 37

H. Data dan Sumber Data 37

I. Teknik Pengumpulan Data 38

J. Teknik Analisis Data 39

1. Uji Hipotesis 40

a. Uji Korelasi *Rank Spearman* 40

b. Analisis Tambahan (Uji Regresi) 43

1. Uji Regresi Linier Berganda 44

2. Uji T 45

3. Uji F 45

4. Koefisien Determinasi 46

BAB IV HASIL PENELITIAN 47

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 47

1. Lokasi Penelitian 47

2. Profil Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya .. 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Sejarah..... 47
b. Visi Misi Pegadaian Syariah 51
c. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya 52
3. Karakteristik Responden..... 56
B. Analisis Data 58
1. Uji Validitas dan Reliabilitas 58
a. Uji Validitas 58
b. Uji Reliabilitas..... 61
2. Pengujian Korelasi Rank Spearman 62
a. Uji Korelasi Rank Spearman Penempatan dengan Lingkungan Kerja 62
b. Uji Korelasi Rank Spearman Lingkungan dengan Kepuasan Kerja..... 63
3. Pengujian Analisis Tambahan (Uji Regresi) 64
a. Uji Parsial Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 65
b. Uji Parsial Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja 67
c. Uji Simultan Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 68
d. Koefisien Determinasi 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V PEMBAHASAN 71
A. Pembahasan Hasil Penelitian 71
1. Hubungan Penempatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya 72
2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya 72
3. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya 73
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya 75
5. Pengauh Secara Simultan 76
BAB VI PENUTUP 77
A. Kesimpulan 77
B. Saran 78
DAFTAR PUSTAKA 80
LAMPIRAN 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan..... 28

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... 35

Tabel 4.1 Deskripsi Tugas Karyawan Pegadaian Syariah 53

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 57

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 57

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 58

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X_1)..... 59

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)..... 60

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... 60

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, dan Y 61

Tabel 4.9 Hasil *Rank Spearman* Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja.. 62

Tabel 4.10 Hasil *Rank Spearman* Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja 63

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda 66

Tabel 4.12 Hasil Uji T dan Bootstrap 66

Tabel 4.13 Hasil Uji F 68

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 29

Gambar 3.1 Pedoman Penggunaan Statistik Non Parametrik 40

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya 52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia semakin mendapat perhatian yang serius dari Perusahaan. Perusahaan bersaing untuk memberikan pelayanan terbaik yang dibutuhkan *customer*nya. Dibutuhkan sumber daya manusia yang bisa memberikan kepuasan pelanggan yang beragam seperti melayani dengan ramah dan sigap dalam menghadapi setiap masalah di perusahaan tempat dia bekerja bagaimanapun karakter *customer*nya. Sumber daya manusia yang prima inilah yang selalu dibutuhkan manajemen untuk meraih tujuan dalam organisasi perusahaan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stress, dan frustasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.[1]

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.[2]

Pegadaian syariah adalah pegadaian yang dalam menjalankan operasionalnya berpegang kepada prinsip syariah. Payung hukum gadai syariah dalam hal pemenuhan prinsip-prinsip syariah berpegang pada Fatwa DSN-MUI No. 25/DSN-MUI/III/2002 tanggal 26 Juni 2002 yang menyatakan bahwa pinjaman dengan menggadaikan barang sebagai jaminan utang dalam bentuk *rahn* diperbolehkan. Sedang dalam aspek kelembagaan tetap menginduk kepada Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1990 tanggal 10

---

[1] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), 202.

[2] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 295.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

April 1990.[3] Pencairan uang tunai di Pegadaian Syariah relatif cepat dan tidak membutuhkan waktu berhari – hari untuk menunggu, Pegadaian Syariah juga mempunyai slogan "Benar Caranya, Berkah Hasilnya" untuk memberi kesan kepada nasabah bahwa proses akad atau transaksi yang dipraktikkan oleh Pegadaian Syariah dilandasi oleh prinsip dasar syariah yakni al-quran dan hadits.

Semakin bertambahnya produk Pegadaian Syariah dan tuntutan nasabah, pihak manajemen juga semakin dituntut untuk melayani nasabah secara prima. Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja.[4]

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya

---

[3] Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), 404.

[4] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 141.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.[5]

Berdasarkan pengamatan penulis di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan dan Unit Pembantu Cabang (UPC) yang berada di bawah pengawasannya, sebagian besar karyawan mengeluh sebagai bentuk dari ketidakpuasannya, seperti pembagian tugas kerja yang tidak seimbang dengan kemampuannya, lokasi kerja yang jauh dari keluarga, lingkungan kantor yang relatif sempit hingga minim fasilitas diduga membuat karyawan merasa tidak nyaman berada di kantor tempat ia bekerja. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.[6]

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan

[5] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), 77.
[6] Ibid, 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kurang.[7] Apabila indikator kepuasan kerja karyawan tersebut telah terlihat, hendaknya segera ditangani agar nantinya tidak merugikan perusahaan.

Tingkat kedisiplinan karyawan bisa dijadikan informasi mengenai kepuasan kerja. Dimana jika tingkat kedisiplinan karyawan baik, bisa disimpulkan bahwa karyawan telah terpenuhi kepuasan kerjanya. Namun sebaliknya, jika kedisiplinan karyawannya mulai menurun, seperti tingkat absensi yang mulai meningkat dengan alasan yang tidak jelas atau bolos kerja, bisa mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan belum tercapai.

Menurut Hasibuan, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah (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 pemimpin dalam kepemimpinannya. Dan (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.[8] Apabila faktor – faktor tersebut telah terpenuhi dengan baik oleh perusahaan, bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawannya telah tercapai.

Salah satu faktor kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar tiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya.[9] Menurut pengamatan penulis, penempatan kerja di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya yang sering menjadi keluhan adalah masalah

---

[7] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber…,* 202.
[8] Ibid, 203.
[9] Jusmailani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani,* (jakata: PT. Bumi Aksara, 2014), 89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mutasi. Mutasi karyawan sering dilakukan oleh Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya untuk segera mengisi kantor UPC (Unit Pembantu Cabang) yang baru atau sedang dalam formasi kosong. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya mempunyai 1 kantor Cabang dan 8 UPC (Unit Pembantu Cabang), dimana di kantor cabang sendiri terdapat 4 karyawan yang bertugas yakni pengelola, petugas penaksir, kasir dan petugas penyimpanan barang jaminan. Sedangkan di setiap UPC (Unit Pembantu Cabang) membutuhkan minimal 2 orang karyawan yakni pengelola dan petugas kasir. Namun jumlah UPC (Unit Pembantu Cabang) dan karyawan yang tidak seimbang memaksa pihak manajemen Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya untuk menempatkan karyawan yang minim pengalaman untuk menjadi pengelola sekaligus merangkap sebagai petugas penaksir dan kasir di beberapa UPC (Unit Pembantu Cabang) agar operasional di *outlet – outlet* Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya berjalan dengan seimbang. Saat ini, ada 17 orang karyawan yang bekerja di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan dengan pembagian sebagai berikut; 4 orang karyawan bekerja di Kantor Cabang, sedangkan sisanya dibagi di setiap outlet UPC (Unit Pembantu Cabang) 2 orang karyawan. Kecuali saat ini di 3 UPC (Unit Pembantu Cabang) hanya 1 orang karyawan saja.

Hal inilah yang membuat karyawan mengeluh karena penempatan kerja model ini membuat karyawan yang minim pengalaman tersebut lebih lambat dalam melayani nasabah karena terkadang masih perlu menelpon ke kantor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cabang untuk menanyakan hal – hal yang belum ia ketahui. Karyawan menjadi kuwalahan dalam menghadapi permasalahan nasabah yang beragam, serta harus merangkap beberapa tugas sekaligus mulai dari mengelola modal setiap hari, menentukan taksiran gadai, menjadi kasir, juga sekaligus menjadi petugas penyimpanan barang jaminan sendirian. Karyawan diduga merasa tidak puas dengan penempatan kerja yang seperti itu.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.[10]

Kondisi lingkungan kerja yang ada di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya terutama terkait dengan lingkungan fisiknya rata – rata kurang baik, terutama lingkungan kerja di UPC (Unit Pembantu Cabang), seperti *space* ruang yang sempit, tata ruang yang kurang rapi, fasilitas yang

[10] Yoki Suryo Prayogo, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kurang memadai, temperatur udara yang kurang sejuk, listrik yang sering mati, penginputan *online* yang sering *error*, juga *alarm* keamanan yang rusak dan tidak segera diperbaiki membuat karyawan menjadi merasa tidak aman dalam bekerja karena khawatir ada perampokan dan tidak bisa mengatasi. Fasilitas dalam ruang kerja yang kurang memadai tersebut juga menjadi keluhan bagi karyawan karena merasa tidak leluasa dan tidak merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini diduga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kator Cabang Babakan Surabaya. Jika lingkungan fisik pekerjaan itu baik, maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman dan betah di dalam kantor. Dengan kenyamanan tersebut, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya dengan judul **Hubungan Penempatan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.** Adapun alasan pengambilan judul ini adalah mengingat bahwa faktor penempatan kerja dan lingkungan kerja dapat menjadi pertimbangan dalam kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya dan apakah mereka puas dalam bekerja dengan faktor – faktor tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penempatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis apakah variabel penempatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya.
2. Menganalisis apakah variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

   a. Bagi penulis

      Penulisan ini dapat dijadikan pengetahuan yang cukup penting bagi aplikasi langsung ke masyarakat.

   b. Bagi pemilik dan manajer lain pada umumnya

      Dapat dijadikan salah satu pertimbangan dan bahan acuan tentang bagaimana faktor – faktor tertentu berhubungan dengan kepuasan kerja.

   c. Bagi lembaga pendidikan

      Sebagai hasil karya dan suatu karya yang dapat dijadikan bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa dan pihak lain yang memiliki ketertarikan dalam meneliti di bidang yang sama.

2. Manfaat Teoritis

   a. Sebagai pembanding antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan.

   b. Sebagai acuan di bidang penelitian yang sejenis dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

   c. Sebagai pengembangan terhadap teori kepuasan kerja karyawan dan pengelolaan pada umumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa *"job satisfaction is the favor ableness or unfavoeableness with emploees view their work".* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara kepuasan kerja *"is the way an employee feels about his or her job".* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).[11] Berdasarkan pendapat tersebut, kepuasan kerja berarti perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai yang berkaitan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya.

Senada dengan pendapat Handoko dalam Sutrisno, yang mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.[12]

---

[11] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 117.

[12] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Kencana, 2011), 75.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Robins dan Judge dalam Wibowo memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karateristiknya.[13] Sedangkan McShane dan Von Glinow Wibowo memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.[14]

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, dalam Wibowo)[15]

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkatan perasaan senang karyawan ketika memikirkan pekerjaannya. Saat karyawan merasakan hal yang positif ketika memikirkan pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, apabila karyawan merasakan hal yang negatif ketika memikirkan pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan pekerjaannya.

---

[13] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 131.
[14] Ibid, 132.
[15] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor – faktor berikut:[16]

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.

Menurut Blum dalam Sutrisno, faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah:[17]

1. Faktor Individual,meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

---

[16] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), 203

[17] Edy Sutrisno, *Manajemen Suber Daya...*, 77.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Gilmer dalam Sutrisno, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:[18]

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

[18] Ibid, 77.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dpat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.[19]

Penempatan *(placement)* karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.[20]

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan di posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut

[19] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 171.
[20] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai baru. Hanya teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi sekalipun.[21]

"Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran". Dikatakan, *"Wahai Rasulullah, apa yang membuatnya sia – sia?"* Rasul bersabda, *"Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya."* (HR Bukhari).

Hadits ini menunjukkan betapa Rasulullah mengingatkan kita untuk tidak sembarangan menugaskan karyawan melakukan suatu pekerjaan yang bukan bidang yang diketahuinya.[22]

Penempatan harus dilakukan dengan hati – hati agar tiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas – tugasnya.[23] Dinamika bisnis menyebabkan permintaan terhadap pekerjaan relatif lebih sering berubah – ubah kualifikasinya sehingga penyesuaian setiap kali harus dilakukan.[24]

b. Macam – macam Penempatan Karyawan.

1. Promosi.

Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar,

---

[21] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya...*, 168.
[22] Jusnailani, *Pengelolaan Sumber*…, 89.
[23] Ibid.
[24] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya*…, 169

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.[25]

Sebuah promosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi dalam pembayaran gaji, tanggung jawab, dan atau tingkat kasus keorganisasiannya.[26]

Sering juga promosi disebut sebagai penugasan kembali seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini diberikan sebagai pengakuan dari kinerja di masa lalu dan hal yang menjanjikan di masa depan.

2. Transfer (Alih Tugas)

Pengalihan terjadi manakala seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke posisi lain yang relatif pembayaran gajinya sama, begitu pula tanggung jawabnya dan tingkat dalam struktur organisasinya.[27]

Alih tugas adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama.[28]

---

[25] Ibid, 169.
[26] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 172.
[27] Ibid, 174.
[28] Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya...*, 171.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.[29]

Penurunan pangkat dapat pula dikatakan sebagai penugasan kembali dari seorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih rendah dengan gaji/upah yang lebih kecil, serta kualifikasi keterampilan dan tanggung jawab yang lebih rendah.[30]

Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Pada umumnya, demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena alasan seperti penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan, atau perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi, akan tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga yang bersangkutan belum pantas dikenakan hukuman yang lebih berat seperti pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

c. Kualifikasi Seleksi dalam Penempatan Kerja

Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter,

[29] ibid, 173.
[30] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas.[31]

Pada umumnya beberapa kualifikasi yang disebut di bawah menjadi dasar dalam seleksi pegawai. Kualifikasi-kualifikasi tersebut adalah:[32]

1. Keahlian
2. Pengalaman
3. Umur
4. Jenis kelamin
5. Pendidikan
6. Keadaan fisik
7. Tampang
8. Bakat
9. Temperamen
10. Karakter

3. Lingkungan Kerja

Sebagaimana yang telah diketahui, semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas berhubungan dengan banyak faktor, seperti jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan,

[31] Malayu S.P. Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya*…, 54.
[32] M. Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers, 2001), 101.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penempatan yang tepat, rasa aman dalam menjalankan tugas, promosi dan lain sebagainya.

Nitisemito dalam Prayogo menyatakan bahwa salah satu dari faktor yang menimbulkan kepuasan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.[33] Lingkungan kerja juga diduga berkaitan dengan perilaku karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain – lain.[34]

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo dalam Wibowo yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor – faktor *ekstern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya.[35] Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), lingkungan adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi

---

[33] Yoki Suryo Prayogo, "Analisis Pengaruh Lingkungan…, 2.

[34] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109.

[35] Mukti Wibowo et, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis,* Volume 16 No. 1 (November, 2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya.[36] Sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian.[37] Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik ruang, benda, keadaan, dan budaya yang ada disekitar pencari nafkah.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala faktor yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi performa karyawan di perusahaan.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Wibowo adalah semua elemen dan keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.[38]

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:[39]

a) Pewarnaan
b) Kebersihan
c) Pertukaran udara
d) Penerangan

[36] www.kbbi.web.id/lingkung, diakses pada 30 Mei 2017
[37] www.kbbi.web.id/kerja, diakses pada 30 Mei 2017
[38] Mukti Wibowo et, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap…, 03.
[39] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*..., 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Musik

f) Keamanan

g) Kebisingan

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Wibowo, lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Sedangkan Nitisemito dalam Wibowo menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.[40]

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan komunikasi atau hubungan antar karyawan yang berada dalam lingkungan kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja non-fisik tidak bisa diabaikan oleh pihak manajemen.

[40] Mukti Wibowo et, "Pengaruh Lingkungan Kerja …, 03.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian terhadap masalah pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di area Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya juga pernah dilakukan oleh peneliti lain dengan jenis penelitian dan objek yang berbeda. Adapun kajian yang telah dianalisis antara lain:

1. Darwis Agustriyana, jurnal dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung"[41] Jurnal ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 83 orang dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data menggunakan *Multiple regression.*

   Pengaruh secara simultan, variabel penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil analisis koefisien determinasi, variabel penempatan karyawan memiliki pengaruh sebesar 69% terhadap pembentukan kepuasan kerja karyawan. Namun secara parsial, subvariabel status perkawinan dan usia ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yuniko Asia Prima.

[41] Darwis Agustriyana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship,* Volume 9 No. 2 (Oktober, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Benni Yulizar, jurnal dengan judul "Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat".[42] Jurnal ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 52 orang dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengambil kesimpulan adalah korelasi *product moment*.

   Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0{,}321 > r_{tabel} = 0{,}266$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 7{,}29 > t_{tabel} = 2{,}000$ pada taraf kepercayaan 95%. Semakin tepat soerang pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya dan sebaliknya.

3. Hendar Kushendarto dan Erni Masdupi (2014), jurnal dengan judul "Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang"[43]. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 80 orang. Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner menggunakan model skala likert yang telah diuji *validity* dan realiabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan bantuan program spss.

---

[42] Benni Yulizar, "Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 No.1 (Juni, 2014).
[43] Hendar Kushendarto da Erni Masdupi, "Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang)", *Jurnal Ekonomi*, Volume 2 No. 14 (Agustus, 2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil penelitian ini adalah: 1. Ada pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Padang, 2. Ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan, lingkungan kerja terhadap motivasi dan, 3. Ada pengaruh yang signifikan antara penempatan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Luas padang. Dilihat dari pengaruh langsung dan tidak langsung penempatan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Padang sebanyak 47,52% didapat yang memiliki motivasi pengaruh terbesar sebanyak 15,76%.

4. Iin Murtafia dan Suryalena, jurnal dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)"[44]. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 42 karyawan PT. Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan. Analisis data menggunakan korelasi *Rank Spearman*.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation dengan hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,705. Hal ini berarti bahwa lingkungan keja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja

[44] Iin Murtafia dan Suryalena, "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Platation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan", *Jurnal Administrasi Bisnis,* Volume 2 No. 2 (Oktober, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan. Semakin memadai lingkungan kerja, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Demikian sebaliknya.

5. Yoky Suryo Prayogo (2015), skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang"[45]. Skripsi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 100 orang dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengambil kesimpuan adalah regresi linier berganda.

   Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut Y = -341 + 0,454 X1 + 0,425 X2. Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,454 dan variabel budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,425. Dari koefisien determinasi memiliki nilai Adjust R Square sebesar 0,753 atau 75,3%, sementara 24,7% kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dijelaskan oleh faktor – faktor lain di luar lingkungan kerja dan budaya organisasi.

[45] Yoky Suryo Prayogo, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama	Judul	Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu
1.	Darwis Agustriyana (2015)	Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung.	Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah dari variabel yang diteliti yaitu penempatan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang menggunakan objek Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.
2.	Benni Yulizar (2014).	Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.	Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah dari variabel yang diteliti yaitu penempatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang terdapat variabel lingkungan kerja dan menggunakan objek Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.
3.	Hendar Kushendarto dan Erni Masdupi (2014).	Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.	Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah dari variabel yang diteliti yaitu penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang menggunakan objek Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

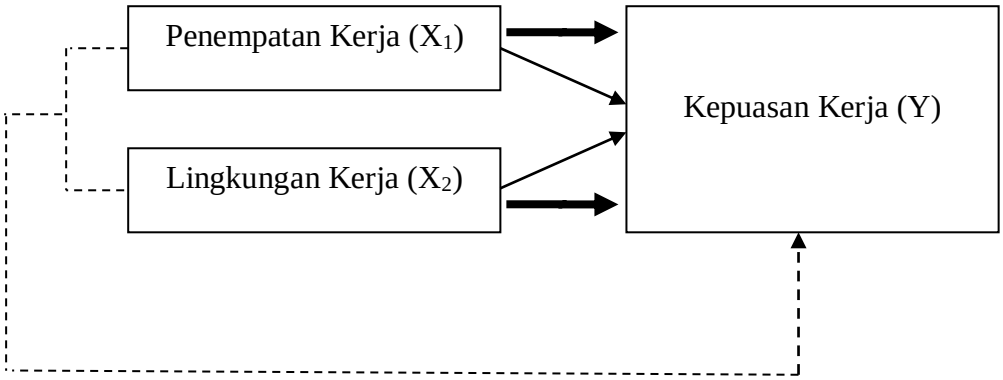
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4.	Iin Murtafia dan Suryalena (2015).	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)	Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah dari variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang terdapat variabel penempatan kerja dan menggunakan objek Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.
5.	Yoki Suryo Prayogo (2015).	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.	Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah dari variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.	Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang terdapat variabel penempatan kerja dan menggunakan objek Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan konsep teori yang terdapat pada sub bab di atas maka kerangka pemikiran dibentuk menjadi seperti berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan :

——— : Mempunyai hubungan yang signifikan

▬▬▬ : Berpengaruh secara parsial

..... : Berpengaruh secara simultan

Dua hal yang membangun tema dari penelitian ini yaitu, rumusan masalah dan variabel penelitian. Variabel dari penelitian ini adalah Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja yang mempunyai hubungan signifikan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas terhadap satu vaiabel terikat baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh secara parsial yaitu:

1. Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Sedangkan pengaruh secara simultan yaitu, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujiannya dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian di lapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.[46]

Hipotesis berisi rumusan secara singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan demikian agar hipotesis dapat diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan. Perlu dikemukakan bahwa tidak semua penelitian memerlukan rumusan hipotesis sehingga bagian ini harus disesuaikan.[47]

Dalam penelitian ini diajukan lima hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

H_1 = Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

H_2 = Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

[46] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), 75.

[47] Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 256.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian sosial menggunakan format deskriptif bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu.kemudian menarik ke permukaan sebagai suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tertentu.[48] Penelitian ini membahas mengenai Hubungan Penempatan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data numerial (angka) yang diolah dengan metode statistika.[49] Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data angket langsung tertutup. Kalau angket dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternatif jawaban yang harus dijawab responden, telah tertera dalam angket tersebut, berarti angket itu adalah angket langsung tertutup.[50]

---

[48] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Perdana Media Group, 2013), 48.
[49] Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 5.
[50] Ibid, 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada 10 – 28 Desember 2018 di Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya yang terletak di Jl. Kebalen Timur No. 94A.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakterisitik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[51]. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya yang berjumlah 17 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut[52]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik sampling yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Adapun alasan menggunakan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga seluruh anggota populasi ini

[51] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), 115.
[52] Ibid 116

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dijadikan sebagai sampel penelitian[53]. Jadi jumlah sampel penelitian ini sebanyak 17 orang.

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat disebut juga sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas)[54]. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas disebut juga sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, atau *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Y)[55]. Variabel bebas penelitian ini adalah penempatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

---

[53] Ibid118
[54] Ibid 59
[55] Ibid 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat objek yang didefinisikan dan dapat diamati.[56] Definisi operasional dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

Tabel 3.1

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Penempatan Kerja ($X._1$)	Penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.	a. Keahlian b. Pengalaman c. Pendidikan d. Bakat e. Keterampilan	Skala *Likert* 4-1 dengan teknik *agree-disagree scale*
Lingkungan Kerja ($X._2$)	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	a. Penerangan cahaya b. Temperatur c. Kelembaban d. Sirkulasi udara e. Bau-bauan f. Tata warna g. Keamanan	Skala *Likert* 4-1 dengan teknik *agree-disagree scale*
Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan senang karyawan ketika memikirkan pekerjaannya.	a. Minat kerja b. Kenyamanan dalam kerja c. Ketentraman dalam kerja d. Sikap terhadap kerja e. Hubungan dengan rekan kerja	Skala *Likert* 4-1 dengan teknik *agree-disagree scale*

[56] Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 115.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai fakta. Validitas menunjukan tingkat keakuratan antara data sebenarnya yang terjadi pada objek dengan data dihimpun peneliti. Uji validitas bermanfaat untuk mengukur apakah ada petanyaan atau penyataan petanyaan pada kuisioner yang harus di *drop* atau dibuang karena dianggap tidak relevan[57].

Uji validitas adalah suatu ukuran untuk mengetahui tingkat keabsahan atau kevalidan sebuah instrumen. Untuk menguji setiap butir, maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total Skor pada butir soal menyebabkan skor total menjadi tinggi atau rendah. Dengan kata lain sebuah item memiliki validitas yang tinggi jika skor pada butir soal mempunyai kesejajaran dengan skor total. Skor butir soal sebagai nilai X dan skor total sebagai nilai Y[58].

Data hasil uji coba yang diperoleh dari hasil perhitungan dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20. Peneliti menggunakan analisis korelasi *Pearson* Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

a. Jika koefisisen korelasi r hitung $\geq$ r tabel atau nilai sig. < 0,05 maka dinyatakan valid pada taraf sigifikan 5 %.

---

[57] Ibid 172

[58] Suharsimi *A*rikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* (Jakarta; Rineka Cipta, 2013), 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Jika koefisien korelasi r hitung < r tabel atau nilai sig. > 0,05 maka dinyatakan tidak valid pada taraf sigifikan 5 %.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini sebagai alat ukur untuk menguji apakah instrumen pengumpulan data yang digunakan memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu[59]. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data. Pengujian reliabilitas ini untuk mengukur kehandalan atau konsistensi objek dan data. Pengujian reliabilitas digunakan untuk memastikan instrumen yang telah dipakai berulang kali untuk mengukur objek yang sama apakah akan menghasilkan data yang sama. Adapun metode atau teknik yang dipakai untuk mengukur keandalan atau konsistensi penelitian ini adalah metode atau teknik *Cronbach Alpha.* Data dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,600. Perhitungan metode *Cronbach Alpha* dalam penelitian menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20.

G. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Sumber data ini adalah sumber data pertama di mana sebuah data

[59] Ibid 172

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dihasilkan.[60] Data primer berupa *self report data* atau data subjek. Dalam penelitian ini data primer meliputi :

1. Identitas responden yang terdiri atas : a) jenis kelamin, b) usia, dan c) jenjang pendidikan
2. Jawaban atas kuesioner responden terkait variabel kepuasan kerja, variabel penempatan kerja, dan variabel lingkungan kerja.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer.[61] Data sekunder dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu, catatan-catatan Pegadaian Syariah , artikel, media cetak, dan elektronik.

H. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data didapatkan dari metode survei lapangan, yaitu sebuah metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari responden oleh peneliti melalui sebuah interaksi atau komunikasi. Dalam survei, salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner.

Kuesioner adalah teknik atau prosedur pengumpulan data yang menggunakan angket berupa pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner ini akan menjadi metode pengumpulan data yang efisien jika peneliti memahami secara tepat variabel yang akan

[60] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*…, 129.

[61] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diukur dan paham sasaran yang diinginkan dari responden[62]. Kuesioner dirancang terstuktur dengan beberapa pernyataan tertulis yang disampaikan kepada responden (sample) untuk direspon atau ditanggapi berdasarkan kondisi atau situasi yang dialami/dirasakan responden.

Adapaun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert dirancang sebagai upaya mengakomodasi dan memahami pilihan responden atas sejumlah pernyataan mengenai variabel. Skala likert dalam penelitian ini meliputi empat poin dan tiap poin adalah alternatif jawaban dalam sebuah pernyataan yaitu:

1) Sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 1
2) Tidak Setuju (TS) memperoleh skor 2
3) Setuju (S) memperoleh skor 3
4) Sangat setuju (SS) memperoleh skor 4.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah penyederhanaan data menjadi bentuk yang relatif mudah dimengerti, dipahami, dibaca dan diartikan. Adapun data yang dianalisis adalah data yang terkumpul dari sebuah hasil penelitian dari lapangan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

[62] Ibid 178

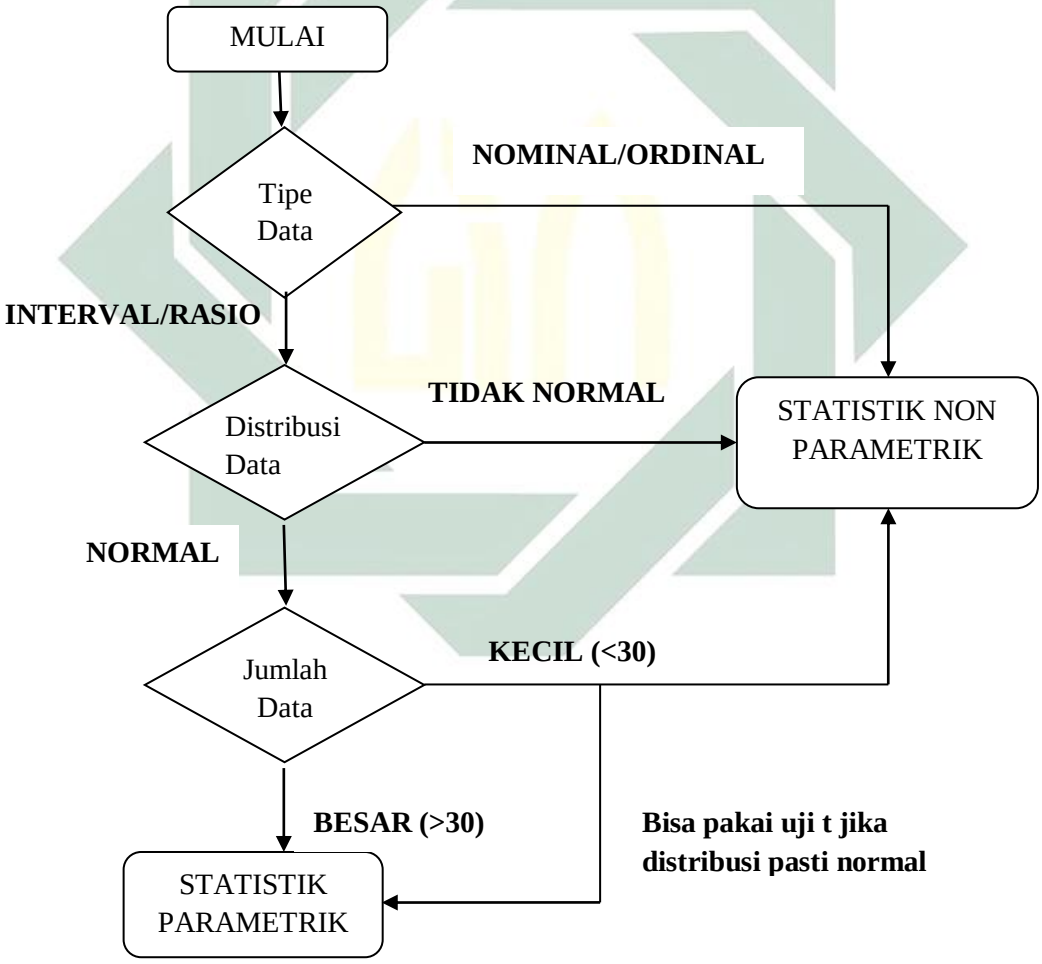
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang memakai statistik *nonparametrik* berdasarkan data-data ilmu sosial dapat digunakan bukan untuk skor eksak dalam pengertian keangkaan, melainkan merupakan sebuah tingkatan atau *rank*, serta berdasarkan sampel yang kecil.

Pedoman penggunaan statistik *nonparametrik* adalah sebagai berikut:[63]

Gambar 3.1
Pedoman Penggunaan Statistik Non Parametrik



[63] Singgih Santoso. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik.* (Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, 2001). 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan gambar tersebut, maka dapat dilihat bahwa tipe data dalam penelitian ini adalah data interval dan berdistribusi normal akan tetapi jumlah datanya kecil yakni <30 (kurang dari 30 data) maka, penelitian ini lebih baik diuji dengan statistik *nonparametrik*. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode korelasi *Rank Spearman*.

a. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Variabel dalam analisis *Rank Spearman Corelation* diukur setidaknya dalam skala ordinal. Skala ordinal berarti membuat variabel di rangking dalam banyak rangkaian berturut-turut. Skala ordinal digunakan apabila ada korelasi, biasanya berbeda di antara kelas-kelas dan ditandai dengan ">" yang berarti "lebih besar daripada". [64]

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi *Rank Spearman*. Adapun perhitungan *Rank Spearman* memanfaatkan aplikasi program IBM SPSS Statistics 20. Setelah perhitungan korelasi *Rank Spearman*, selanjutnya pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu dengan proses pengambilan keputusan sebagai berikut :[65]

1) Hipotesis

H_0 : Kedua variabel tidak ada hubungan satu dengan yang lain

[64] Sarwono, Jonathan, dan Suhayati, Ely. *Riset Akuntansi Menggunakan SPSS*. (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2010). 26.

[65] Singgih Santoso. *Buku Latihan SPSS* ....., 242.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_a : Kedua variabel ada hubungan yang signifikan satu dengan yang lain

2) Dasar Pengambilan Keputusan

Dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan:

Probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima

Probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

3) Kriteria Tingkat Kekuatan Korelasi

Sebagai parameter untuk menilai kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini menggunakan *Correlation Coefficient* (Pedoman Kekuatan Hubungan).

Dalam menentukan tingkat kekuatan hubungan antar variabel, kita dapat berpedoman pada nilai koefisien korelasi yang merupakan hasil *output* IBM SPSS Statistics 20, dengan ketentuan:[66].

a) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,00 – 0,25 = hubungan sangat lemah

b) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,26 – 0,50 = hubungan cukup

c) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,51 – 0,75 = hubungan kuat

d) Nilai koefisien korelasi sebesar 0,76 – 0,99 = hubungan sangat kuat

[66] Sahid Raharjo, "Tutorial Analisis Korelasi Rank Spearman dengan SPSS", https://www.spssindonesia.com/2017/04/analisis-korelasi-rank-spearman.html?m=1, diakses pada 10 Desember 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Nilai koefisien korelasi sebesar 1,00 = hubungan sempurna

4) Kriteria Arah Korelasi

Arah korelasi dapat dinyatakan positif atau negatif dengan ketentuan:[67]

a) Arah korelasi dilihat pada angka koefisien korelasi

b) Besarnya nilai koefisien korelasi tersebut terletak antara +1 sampai dengan -1.

c) Jika koefisien korelasi bernilai positif, maka hubungan kedua variabel dikatakan searah. Maksud dari hubungan yang searah ini adalah jika variabel X meningkat maka variabel Y juga akan meningkat.

d) Jika koefisien korelasi bernilai negatif, maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak searah. Maksud dari hubungan yang tidak searah ini adalah jika variabel X meningkat maka variabel Y akan menurun.

b. Analisis Tambahan (Uji Regresi).

Pada dasarnya, penelitian ini hanya fokus terhadap analisis korelasi (hubungan) saja, akan tetapi bila nilai korelasi tinggi maka akan dilanjutkan dengan menambahkan uji regresi untuk mengetahui lebih jauh untuk menilai pengaruhnya.

[67] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini menggunakan metode tambahan sebelum masuk ke regresi linier berganda, yaitu menggunakan *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah pendekatan non-parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil.[68] Menurut Field dalam Rachmah, pada metode ini dilakukan pengolahan data dengan pengulangan sebanyak 1000 kali sehingga menghasilkan data yang akurat.[69]

1) Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi berganda. Bentuk persamaan analisis regresi dengan dua variabel independen adalah:[70]

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b_1, b_2	: koefisien regresi

[68] Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018). 251.

[69] Yulia Rachmah, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya", (Skripsi-Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2018), 44.

[70] Suharyadi dan Purwanto S.K. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2.* (Jakarta: Salemba Empat, 2009). 210.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X_1, X_2 : Variabel bebas

2) Uji T

Uji signifikansi parsial atau individual digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t. [71] Jika nilai signifikansi <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1) Menentukan Hipotesis

Variabel bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol, sedangkan variabel bebas akan berpengaruh nyata apabila nilai koefisiennya tidak sama dengan nol.

3) Uji F

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas (X_1,X_2…X_k) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y).[72] Jika nilai signifikansi <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa

[71] Ibid, 228.

[72] Ibid, 225.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total.[73]

[73] Ibid, 217.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 Desember 2018 sampai 19 Januari 2019, di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya yang terletak di Jl. Kebalen Timur No. 94A Surabaya.

2. Profil Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya

a. Sejarah

Sejarah pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Belanda (VOC) mendirikan Bank van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.[74]

Dikeluarkan UU No.7 tahun 1992 dan penyempurnaan menjadi UU No.10 Tahun 1992 dan penyempurnaan menjadi UU No.10 Tahun 1998 tentang pokok-pokok perbankkan yang di dalamnya mengatur tentang Pegadaian Syariah memberi peluang berdirinya lembaga keuangan syariah yang berdasarkan sistem bagi hasil.

Selanjutnya pada Tanggal 1 April 1901 di dirikan pegadaian pertama di Sukabumi (Jawa Barat), sekaligus ini merupakan awal

[74] Adrian Sutedi, *Hukum Gadai Syariah*, (Bandung: Alfabetha 2011), 80.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdirinya pegadaian di Indonesia, serta menjadi hari ulang tahun pegadaian. Dalam perjalanan Pegadaian mengalami beberapa kali perubahaan status yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961 kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1961 menjadi Perusahaan Jawatan, selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1990 berubah menjadi perusahaan umum (PERUM) hingga sekarang.[75]

Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karanganyar, Kebumen karena situasi perang yang memanas pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia. Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta setelah perang kemerdekaan usai dan dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia. Pada masa ini, Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan), dan seanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10/1990 (yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (Perum). Kemudian pada tahun 2011, perubahan status kembali terjadi yakni dari Perum menjadi Perseroan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.51/2011 yang ditandatangani pada 13 Desember 2011. Namun, perubahan tersebut

[75] Ibid., hal 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang yaitu pada 1 April 2012.

Perkembangan produk-produk berbasis syariah kian marak di Indonesia, begitu juga Pegadaian yang juga mengerluarkan produk berbasis syariah dengan karakteristik tidak memungut bunga dalam bentuk apapun karena riba, menetapkan uang sebagai alat tukar bukan sebagai komoditas yang diperdagangkan, dan melakukan bisnis serta memperoleh imbalan atas jasa atau bagi hasil dari bisnis tersebut. Produk-produk berbasis syariah dari Perum Pegadaian disebut dengan Pegadaian Syariah.

Pegadaian Syariah tidak jauh dari kemauan masyarakat Islam untuk melaksanakan transaksi gadai dengan prinsip syariah dan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan praktik ekonomi dan lembaga yang sesuai dengan nilai dan prinsip hukum islam.

Berdirinya Pegadaian syariah dimulai ketika beberapa General Manajer melakukan studi banding ke Malaysia pada tahun 1998. Setelah itu, mulai dilakukan penggodokan rencana pendirian Pegadaian Syariah. Tapi pada saat itu ada sedikit masalah internal sehingga hasil studi banding tersebut hanya ditumpuk.

Pada tahun 2000 Bank Muamalat menawarkan kerjasama dan membantu dalam segi pembiayaan dan pengembangan. Pada tahun 2003 Pegadaian Syariah didirikan dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah. Pegadaian Syariah ini sebenarnya lahir berawal dari hadirnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fatwa MUI tanggal 16 Desember 2003 mengenai bunga Bank bahwa untuk wilayah yang sudah ada kantor jaringan lembaga keuangan Syariah dan mudah dijangkau, tidak dibolehkan melakukan transaksi yang didasarkan kepada perhitungan bunga. Fatwa ini memperkuat terbitnya Peraturan Pemerintah No.10 tahun 1990 yang menerangkan bahwa misi yang diemban oleh pegadaian adalah untuk mencegah praktik riba, dan misi itu tidak berubah hingga diterbitkanya Peraturan Pemerintah No.103 tahun 2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian hingga sekarang.

Tahun 2002 mulai diterapkan sistem Pegadaian Syariah dan pada tahun 2003 Pegadaian Syariah resmi dioperasikan dan pegadaian cabang dewi sartika menjadi kantor cabang pegadaian pertama yang menerapkan system Pegadaian Syariah, Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makasar, Semarang, Surakarta dan Yogyakarta pada tahun yang sama hingga September 2003.[76] Begitupun perkembangan cabang-cabang Pegadaian Syariah di Surabaya yang semakin membaik, pihak Kantor Wilayah (kanwil) kembali membuka anak cabang didaerah Surabaya yaitu di daerah Babakan dan Blauran.

Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya berdiri sejak 2004 hingga sekarang sudah mempunyai banyak Unit Pembantu Cabang (UPC). Berikut Unit-unit Pembantu Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya:

[76] Mussarifatun, *wawancara*, 11-Januari-2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) UPS JMP	JMP 1 Lt. Dasar Blok A-8 Jl. Taman Jayengrono Surabaya.
2) UPS Pabean	Jl. KH. Mansyur No. 67 Surabaya
3) UPS Ikan Mungsing	Jl. Ikan Mungsing 1/16 Surabaya
4) UPS Karangasem	Jl. Ploso 25C Surabaya
5) UPS PGS	PGS Lt. Dasar Blok J-6 No. 22-23 Jl. Dupak Surabaya
6) UPS Klampisngasem	Ruko Klampis 21 No. 51-D, Jl. Arief Rahman Hakim Surabaya
7) UPS Semolowaru	Jl. Semolowaru Tengah 1 No. 56 Surabaya
8) UPS Kedinding	Jl. Kedinding Lor No. 84 Surabaya[77]

b. Visi Misi Pegadaian Syariah:[78]

a) Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

b) Misi

1) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

2) Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh

[77] Moch. Firmansyah, *wawancara*, 11-Januari-2019

[78] http://www.pegadaian.co.id/info-visi-misi.php, diakses pada 19 Januari 2019.

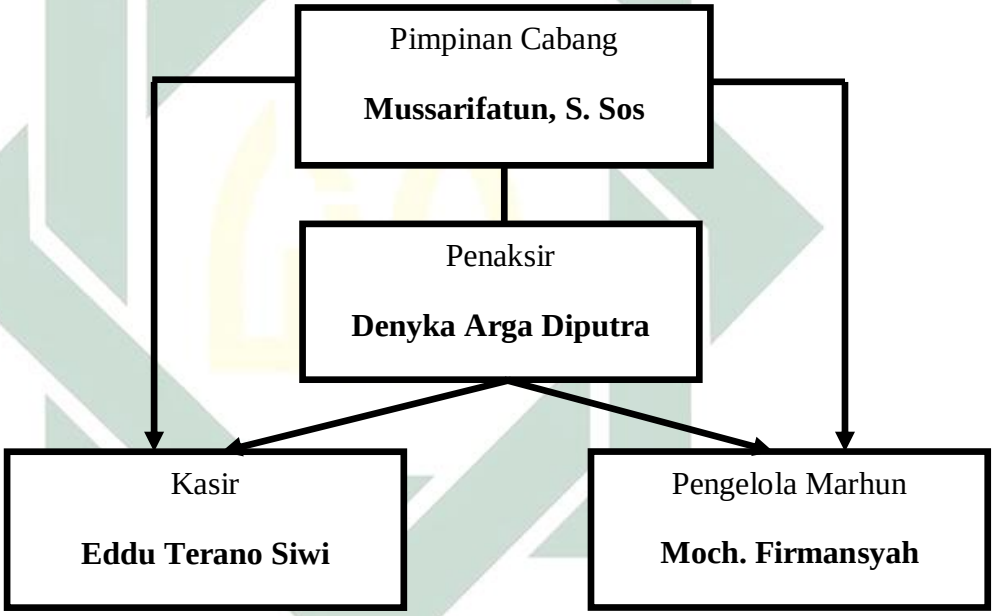
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

3) Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

c. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun deskripsi tugas dari masing-masing organisasi di Cabang Pegadaian Syariah Babakan Surabaya, sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Tugas Karyawan Pegadaian Syariah

No	Job	Deskripsi Tugas
1	Pimpinan Cabang	a. Memastikan bahwa Kantor CPS telah mempunyai rencana kerja dan anggaran serta UPCS berdasarkan acuan yang ditetapkan. b. Memastikan bahwa target bisnis (omzet, nasabah, dan lainnya) serta operasional seluruh bisnis yang ditetapkan Cabang dapat tercapai dengan baik oleh seluruh unit kerja operasional di bawahnya. c. Menetapkan besar taksiran *Marhun Bih* sesuai dengan batas kewenangannya. d. Memastikan bahwa lelang telah dilaksanakan di CPS sesuai prosedur. e. Menyelesaikan dan memberikan laporan kepada Deputy Pimwil Bidang Bisnis tentang status Marhun bermasalah (taksiran tinggi, rusak, palsu,) termasuk membatu pengelolaan BLP dan AYD/KPYD/NPF dibawah koordinasi Asisten Manajer Risiko. f. Melakukan POAC terhadap kegiatan pengambilan dan distribusi emas terkait dengan bsinis emas, serta bisnis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		lain seperti jasa transfer uang dan jasa payment lainnya. g. Melakukan POAC tentang operasional, administrasi, keuangan, serta modal kerja, dan penyusunan laporan operasioanl dan keuangan CPS serta laporan berkala lainnya. h. Melakukan POAC tentang kebutuhan dan penggunaan sarana prasarana serta kebersihan dan ketertiban serta keberadaan inventaris Kantor CPS yang merupakan asset perusahaan. i. Melakukan POAC tentang kegiatan pelayanan nasabah, dan kegiatan waskat dan pengelolaan sistem pengamanan CPS. j. Mewakili kepentingan perusahaan baik ke dalam maupun ke luar berdasarkan kewenangan dari atasan. k. Menyusun LPJ pelaksanaan tugas pekerjaan. Serta melaksanakan tugas pekerjaan lain yang terkait bidang tugasnya dan atau yang diberikan oleh atasan.
2	Penaksir	a. Melaksanakan penaksiran terhadap barang yang akan digadaikan secara cepat, tepat dan akurat untuk mengetahui mutu dan nilai dalam menentukan harga dasar barang yang akan dijadikan jaminan b. Merencankan dan menyiapkan barang jaminan yang akan disimpan agar terjamin keamanannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		c. Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan administrasi dan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan operasional Kantor Cabang. d. Melaksanakan tugas pekerjaan lain yang terikat bidang tugasnya dan atau yang diberikan oleh atasan.
3	Kasir	a. Menerima uang dari hasil penjualan barang jaminan yang dilelang. b. Membayarkan uang pinjaman kredit kepada nasabah sesuai dengan keputusan yang berlaku. c. Melakukan pembayaran segala pengeluaran dan menerima segala pemasukan uang di CPS / UPCS d. Melakukan pencatatan dan pengadministrasian lainnya yang ditugaskan atasan. e. Melakukan tugas pekerjaan lain yag diberikan atasan.
4	Pengelola Marhun	a. Menerima Marhun dari petugas yang berwenang. b. Mengeluarkan Marhun dan dokumen yang terkait dengan bisnis Mikro atau bisnis emas untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan atau kepperluan lainnya sesuai dengan aturan yag berlaku. c. Merawat Marhun dan gudang penyimpanan agar Marhun dalam keadaan baik dan aman. d. Melakukan pengelompokkan Marhun gudang bukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		emas sesuai dengan rubric dan bulan pinjamannya, serta menyusunnya sesuai dengan urutan nomor Surat Bukti Rahn (SBR) dan mengatur penyimpanannya. e. Melakukan pencatatan mutasi penerimaan / pengeluaran semua Marhun yang menjadi tanggung jawabnya. f. Melakukan penyimpanan dokumen kredit bisnis mikro, bisnis emas dan jasa lain. g. Melakukan perhitungan seluruh Marhun secara terprogram sehingga keakuratan saldo buku gudang / buku terkait dapat dipertanggungjawabkan. h. Melaksanakan tugas pekerjaan lain yag terkait bidang tugasnya dan atau yag diberikan oleh atasan.

3. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden sebesar 17 responden, yaitu karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan alasan jumlah populasi kurang dari 100.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner, berikut hasil gambaran umum dari karakteristik responden:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Usia Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyaknya Responden	Persentase (%)
<30 th	4	24%
31 - 40 th	10	59%
41 - 50 th	3	18%
Total	**17**	**100%**

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa dari 17 karyawan yang dijadikan responden, responden yang paling banyak adalah karyawan dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden dengan persentase 59%. Dan responden dengan jumlah paling sedikit adalah karyawan dengan usia 41-50 tahun dengan persentase 18%.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Persentase (%)
Laki - Laki	10	59%
Perempuan	7	41%
Total	**17**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang dengan persentasi 59%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Banyaknya Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	2	12%
Diploma	2	12%
Sarjana	13	76%
Total	**17**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya mayoritas berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 76%.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut akan disajikan hasil dari uji validitas dan Reliabilitas dari masing – masing instrument yaitu Penempatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dalam uji validitas dan reliabilitas instrumen masing – masing variabel pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistics 20. Adapun rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan pada tabel berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai fakta. Validitas menunjukan tingkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keakuratan antara data sebenarnya yang terjadi pada objek dengan data dihimpun peneliti. Uji validitas bermanfaat untuk mengukur apakah ada petanyaan atau penyataan petanyaan pada kuisioner yang harus di *drop* atau dibuang karena dianggap tidak relevan[79]. Apabila r hitung ≥ r tabel atau nilai sig. < 0,05 maka dinyatakan valid pada taraf sigifikan 5 %.

1) Variabel Penempatan Kerja (X_1)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Pernyataan 1	0,707 > 0,4821	0,002 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,732 > 0,4821	0,001 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,639 > 0,4821	0,006 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,560 > 0,4821	0,020 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,707 > 0,4821	0,002 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, dioleh 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel Penempatan kerja (X_1) dapat diketahui bahwa r tabel dengan df (*Alpha*, n-2) atau (17-2) = 15 dan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan uji 2 arah adalah 0,4821. Maka masing-masing item soal dinyatakan valid karena nilai r hitung ≥ r tabel.

[79] Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam…*, 172

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Item Pernyataan	r hitung	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Pernyataan 1	0,670 > 0,4821	0,003 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,669 > 0,4821	0,003 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,653 > 0,4821	0,005 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,561 > 0,4821	0,019 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,541 > 0,4821	0,025 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0, 528 > 0,4821	0,029 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,775 > 0,4821	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat diketahui bahwa r tabel dengan df (*Alpha*, n-2) atau (17-2) = 15 dan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan uji 2 arah adalah 0,4821. Maka masing-masing item soal dinyatakan valid karena nilai r hitung ≥ r tabel.

3) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Pernyataan 1	0,824 > 0,4821	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0.591 > 0,4821	0,012 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,607 > 0,4821	0,010 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,735 > 0,4821	0,001 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,757 > 0,4821	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa r tabel dengan df (*Alpha*, n-2) atau (17-2) = 15 dan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan uji 2 arah adalah 0,4821. Maka masing-masing item soal dinyatakan valid karena nilai r hitung ≥ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini sebagai alat ukur untuk menguji apakah instrumen pengumpulan data yang digunakan memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu[80]. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,600.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, dan Y

No.	Variabel	Nilai *Cronbach Alpa*	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X)	0,628 > 0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X)	0,721 > 0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,743 > 0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa setiap kuesioner dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600.

[80] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu …*, 172

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengujian Korelasi Rank Spearman

a. Uji Korelasi Rank Spearman Penempatan dengan Kepuasan Kerja

Variabel dalam analisis *Rank Spearman Corelation* diukur setidaknya dalam skala ordinal. Skala ordinal berarti membuat variabel di rangking dalam banyak rangkaian berturut-turut. Skala ordinal digunakan apabila ada korelasi, biasanya berbeda di antara kelas-kelas dan ditandai dengan “>” yang berarti “lebih besar daripada”. [81]

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas :

Probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima (tidak berhubungan)

Probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak (berhubungan)

Tabel 4.9

Hasil Uji Rank Spearman Penempatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Correlations

			Penempatan kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Spearman's rho	Penempatan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.623**
		Sig. (2-tailed)	.	.008
		N	17	17
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	.623**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.008	.
		N	17	17

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

H0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

[81] Sarwono, Jonathan, dan Suhayati, Ely. *Riset Akuntansi Menggunakan SPSS*. (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2010). 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

H_1 diterima, jika nilai signifikansi <0,05

H_1 ditolak, jika nilai signifikansi >0,05

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa angka probabilitas pada bagian Sig. (2-tailed) adalah 0,008 < 0,05, maka H_0 ditolak (berhubungan). Hal ini berarti variabel Penempatan Kerja (X_1) memang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dari tabel 4.9 dapat dilihat juga bahwa angka koefisien korelasi pada bagian *Correlation Coefficient* adalah 0,623 yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Kerja (X_1) mempunyai hubungan yang kuat dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi adalah positif, berarti semakin baik penempatan kerja seseorang, maka diperkirakan kepuasan kerja orang tersebut juga akan semakin tinggi. Demikian sebaliknya.

b. Uji Korelasi Rank Spearman Lingkungan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.10
Hasil Uji Rank Spearman Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Correlations

			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.728**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	17	17
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation Coefficient	.728**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	17	17

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H_2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

H0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

H_1 diterima, jika nilai signifikansi <0,05

H_1 ditolak, jika nilai signifikansi >0,05

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa angka probabilitas pada bagian Sig. (2-tailed) adalah 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak (berhubungan). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) ternyata berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dari tabel 4.10 dapat dilihat juga bahwa angka koefisien korelasi pada bagian *Correlation Coefficient* adalah 0,728 yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi adalah positif, berarti semakin baik dan memadai lingkungan kerja seseorang, maka diperkirakan kepuasan kerja orang tersebut juga akan semakin tinggi. Demikian sebaliknya.

3. Pengujian Analisis Tambahan (Uji Regresi)

Pada penelitian ini telah terjawab bahwa hasil korelasi (hubungan) antara penempatan kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang tinggi, maka analisis tambahan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

H_3 = Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_4 = Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_5 = Penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

a. Uji Parsial Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian analisis regresi berganda dalam penelitian ini diolah dengan bantuan IBM SPSS Statistics 20 dan diperoleh persamaan berikut:

$$Y = -2,372 – 0,267X_1 + 1,005X_2$$

1. Konstanta (β_0) = -2,372 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap vaiabel terikat. Apabila variabel bebas = 0, maka nilai kepuasan kerja sebesar -2,372.

2. Nilai Koefisien Penempatan Kerja (β_1) = -0,267 menunjukkan bahwa jika penempatan kerja meningkat satu satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,267 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (β_2) = 1,005 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan pula kepuasan kerja sebesar 1,005 dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 4.11
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi of Bootstrap
Konstanta	-2,372	-1,064	0,128
Penempatan Kerja	-0,267	-1,269	0,285
Lingkungan Kerja	1,005	5,304	0,001
F Hitung = 31,047	Signifikansi = 0,000		
R = 0,903			
R Square = 0,816			
Adjusted R Square = 0,790			

Sumber : Data yang diolah dengan IBM SPSS Statistics 20

Tabel 4.12

Hasil Uji T dan Bootstrap

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.372	2.229		-1.064	.305
	Penempatan Kerja	-.267	.210	-.267	-1.269	.225
	Lingkungan Kerja	1.005	.189	1.115	5.304	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Bootstrap for Coefficients

Model		B	Bootstrap[a]				
						95% Confidence Interval	
			Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	Lower	Upper
1	(Constant)	-2.372	-.219	2.014	.128	-7.176	.638
	Penempatan Kerja	-.267	-.017	.255	.285	-.797	.222
	Lingkungan Kerja	1.005	.023	.230	.001	.619	1.540

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H_3 : Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

H0 : Penempatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Dasar pengambilan yang digunakan yaitu:

H_3 diterima, jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel

H_3 ditolak, jika nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan tabel 4.12 *bootstrap for coefficients* diketahui nilai signifikansi variabel penempatan kerja sebesar 0,285 > 0,05 dan t hitung pada tabel Hasil Uji T *coefficients* sebesar -1,269 < 2.1448. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja tidak berpengruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

b. Uji Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu:

H_4 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dasar pengambilan yang digunakan yaitu:

H_4 diterima, jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel

H_4 ditolak, jika nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan tabel 4.12 *bootstrap for coefficients* diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 < 0,05 dan t hitung pada tabel Hasil Uji T *coefficients* sebesar 5.304 > 2.1448. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya.

c. Uji Simultan Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.713	2	17.856	31.047	.000[b]
	Residual	8.052	14	.575		
	Total	43.765	16			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja

Hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu:

H_5 : Penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H0: Penempatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Dasar pengambilan yang digunakan yaitu:

H_5 diterima, jika nilai signifikansi <0,05 atau F hitung > F tabel

H_5 ditolak, jika nilai signifikansi >0,05 atau F hitung < F tabel

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan F hitung sebesar 31,047 > 3,74. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903[a]	.816	.790	.758

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa variabel independen penempatan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yaitu kepuasan kerja sebesar 81,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Pegadaian syariah adalah pegadaian yang dalam menjalankan operasionalnya berpegang kepada prinsip syariah. Payung hukum gadai syariah dalam hal pemenuhan prinsip-prinsip syariah berpegang pada Fatwa DSN-MUI No. 25/DSN-MUI/III/2002 tanggal 26 Juni 2002 yang menyatakan bahwa pinjaman dengan menggadaikan barang sebagai jaminan utang dalam bentuk *rahn* diperbolehkan. Salah satu cabang Pegadaian Syariah di Surabaya adalah Pegadaian Syariah Kantor Cabang Babakan Surabaya yang sekaligus menjadi objek dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya focus pada dua variabel independen yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Babakan Surabaya, yang terdiri dari pengelola, petugas kasir, penaksir jaminan, dan pengelola marhun sejumlah 17 orang responden. Hasil analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Rank Spearman* dan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* dan Analisis Regresi Berganda yang sudah diuraikan dalam bab empat, maka dalam bab lima akan dibahas lebih lanjut mengenai hasil perhitungan yang telah didapatkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan yang lebih jelas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Hubungan Penempatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

   Berdasarkan analisis pada tabel 4.9, diketahui bahwa penempatan kerja memiliki angka signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,623, maka dapat dilihat bahwa variabel tersebut berhubungan erat dengan variabel kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin tepat penempatan kerja karyawan, maka semakin besar kemungkinannya bahwa karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hasil analisis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benni Yulizar[82] yang menyatakan bahwa penempatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

   Berdasarkan analisis pada tabel 4.10, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki angka signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,728, maka dapat dilihat bahwa

[82] Benni Yulizar, "Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 No.1 (Juni, 2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel tersebut berhubungan erat dengan variabel kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik yaitu yang dapat dilihat secara kasat mata seperti kebersihan, kerapian, bau-bauan dan sebagainya. Lingkungan kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja karena mereka berpendapat bahwasanya lingkungan kerja yang baik dibutuhkan untuk membangun *mood* yang baik ketika bekerja. Hasil analisis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iin Murtafia dan Suryalena[83] yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan searah dengan kepuasan kerja karyawan dengan hasil perhitungan *Rank Spearman* 0,705. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa penempatan kerja memiliki angka signifikansi sebesar 0,285 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan t hitung pada tabel Hasil Uji T *coefficients* sebesar -1,269 < 2.1448, maka

[83] Iin Murtafia dan Suryalena, "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Platation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan", *Jurnal Administrasi Bisnis,* Volume 2 No. 2 (Oktober, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat dilihat bahwa variabel tersebut tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Berdasarkan data yang didapatkan dari kuesioner, terdapat 9 dari 17 karyawan yang tidak terbantu dengan pengalaman kerja mereka sebelum ada di pekerjaan saat ini dan ada 6 dari 17 karyawan yang pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjan mereka saat ini. Hal tersebut tidak mereka anggap masalah karena menurut mereka, ini adalah konsekuensi bagi mereka karena telah melamar pekerjaan di bidang ini sebelumnya, walaupun mereka beberapa kali terlihat mengeluh karena merasa belum siap dengan pekerjaan yang belum pernah mereka alami sebelumnya. Pada akhirnya, mereka harus menelepon kantor cabang untuk menanyakan beberapa hal yang belum mereka ketahui cara memecahkannya. Mereka sadar bahwa hal tersebut adalah tanggung jawab mereka terhadap perusahaan dan tidak mempermasalahkannya.

Namun, hasil penelitian ini tidak relevan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Darwis Agustriyana yang menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[84] Sehingga H_3 dalam penelitian ini ditolak.

[84] Darwis Agustriyana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship,* Volume 9 No. 2 (Oktober, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Berdasarkan analisis pada tabel 4.12, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki angka signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dan t hitung pada tabel Hasil Uji T *coefficients* sebesar 5.304 > 2.1448, maka dapat dilihat bahwa variabel tersebut mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

Pekerjaan di Pegadaian Syariah dilaksanakan di dalam ruangan, sehingga jika ruangan kerja mereka tidak nyaman, akan membuat mereka merasa terhambat dan tidak fokus dengan pekerjaan mereka. Selain itu, beberapa dari mereka ada yang merasa bangga bekerja di tempat yang bersih dan sejuk, karena menurut mereka, masyarakat banyak yang mempunyai *mindset* bahwa "pekerjaan yang baik adalah jika tempat kerjanya bagus, rapi, dan sejuk" seperi di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya. Sehingga semakin baik lingkungan kerja mereka, maka semakin tinggi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Namun, berdasarkan data yang didapatkan dari kuesioner, terdapat beberapa responden yang menyatakan lingkungan kerja di Pegadaian Syariah Cabang Babakan kurang baik. Hal tersebut terjadi karena petugas *office boy* hanya disediakan di Kantor cabang saja dan tidak disediakan di UPS. Oleh karena itu, petugas-petugas UPS harus bisa menjaga kebersihan ruangan mereka secara mandiri tanpa bantuan *office boy*. Hal inilah yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebabkan ruangan-ruangan di UPS masih kurang rapi. Tapi, secara keseluruhan responden menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka sudah cukup memuaskan dengan adanya fasilitas dari perusahaan seperti AC, penerangan yang baik, serta petugas satpam di setiap kantor UPS. Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Nitisemito, bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan.[85] Sehingga, H_4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh Secara Simultan.

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa kedua variabel yakni penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dan F hitung sebesar 31,047 > 3,74. Selain itu juga diketahui bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 81,6%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Misalnya saja kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan kaier, dan sebagainya.

[85] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Babakan Suravaya, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,008 < 0,05 serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 menyatakan interpretasi hubungan yang erat dan searah.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 menyatakan interpretasi hubungan yang erat dan searah.
3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -1,269 dan nilai signifikansi sebesar 0,285.
4. Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,304 dan nilai signifikansi sebesar 0,001.

5. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah cabang Babakan Surabaya dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 31,047 dan nilai signifikansi sebesar 0,001.

B. Saran

Berdasarkan temuan – temuan selama penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai perbaikan dalam pembelajaran:

1. Penelitian Selanjutnya

   Apabila ada kelanjutan dari penelitian ini, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk memperhatikan beberapa hal berikut:

   a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya seperti budaya organisasi dan kepemimpinan sehingga bisa memberikan gambaran yang lebih luas terhadap permasalahan yang diteliti.

2. Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya

   a. Jika suatu saat nanti akan dilakukan mutasi, apalagi hanya ditugaskan seorang diri di UPS yang sedang kosong, alangkah baiknya jika dipertimbangkan dengan matang kemampuan karyawan. Jika pengalaman kerja karyawan masih belum cukup dan mengakibatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka kesulitan dalam memecahkan masalah, maka hal tersebut dikhawatirkan akan mengurangi kepuasan kerja karyawan walaupun saat ini penempatan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Mengingat, penempatan kerja yang tepat dibutuhkan oleh karyawan Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya.

b. Selain penempatan kerja, penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Babakan Surabaya. Diharapkan, fasilitas-fasilitas yang ada diperbaiki jika terjadi kerusakan, serta setidaknya pimpinan bisa meluangkan sedikit waktunya untuk mengontrol kebersihan dan kenyamanan ruangan di UPS setiap beberapa minggu sekali dengan tujuan menjaga *mood* karyawan tetap baik dan stabil. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas dan terlayani dengan baik oleh perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agustriyana, Darwis. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Penemoatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima di Kota Bandung.*

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2005.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Perdana Media Group, 2013.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.

Kushendarto, Hendar dan Erni Masdupi. 2014. *Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.*

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Badung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumbe Daya Strategic.* Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Manullang, Marihot dan M. Manullang, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers, 2001.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Murtafia, Iin dan Suryalena. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Platation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.*

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Prayogo, Yoky Suryo. *Anlisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Bdaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSI Sultan Agung Semarang.* Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semararang, 2015.

Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik.* Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, 2001.

Sarwono, Jonathan, dan Suhayati, Ely. *Riset Akuntansi Menggunakan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta, 2010.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Prenada Media Group, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2014.

Sutedi, Adrian. *Hukum Gadai Syariah.* Bandung: Alfabetha, 2011.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana, 2011.

Wibowo, Mukti et. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Kandatel Malang).*

Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

Yulizar, Benni. 2014. *Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.*

Mussarifatun, *wawancara*, 11-Januari-2019

Moch. Firmansyah, *wawancara*, 11-Januari-2019

www.kbbi.web.id/lingkung, diakses pada 30 Mei 2017

www.kbbi.web.id/kerja, diakses pada 30 Mei 2017

Raharjo, Sahid. *Tutorial Analisis Korelasi Rank Spearman dengan SPSS.* https://www.spssindonesia.com/2017/04/analisis-korelasi-rank-spearman.html?m=1, diakses pada 10 Desember 2018.

http://www.pegadaian.co.id/info-visi-misi.php, diakses pada 19 Januari 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id