

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dilakukan dengan membuat lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik fisik maupun non fisik. Kondisi seperti itu membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja dan berkomunikasi. Lingkungan kerja fisik yang baik mengurangi kebosanan pegawai dalam bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang baik bisa meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja (Irma & Yusuf, 2020). Kondisi lingkungan kerja tentu sangat mempengaruhi bagaimana pegawai berperilaku dan berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai (Rahmawati et al., 2014).

Proses interaksi menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam melakukan tugasnya, karena lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar pegawai dan akan berinteraksi langsung. Lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menciptakan hasil yang dicapai oleh pegawai, karena lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas dari produktifitas kerja pegawai (Ahmad et al., 2022). Untuk itu perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif karena dengan begitu akan tercermin interaksi pegawai dengan lingkungan kerja yang tentu akan citra yang baik untuk sebuah instansi maupun perusahaan.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga atau yang disingkat dengan disdikpora Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas untuk membantu bupati melakukan kegiatan pemerintahan pada bidang pendidikan, pemuda dan olahraga seperti melakukan pembinaan dan meningkatkan akses serta mutu layanan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah pertama, pendidikan nonformal, dan ketenagaan. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga atau yang bisa disingkat dengan disdikpora, dalam peraturan bupati nomor 55 tahun 2021 pasal 3 disdikpora mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. (jdih.rokanhulukab.go.id)

Sebagai instansi yang meningkatkan akses mutu layanan pendidikan, disdikpora tentu harus memberikan layanan yang terbaik. Pelayanan yang baik datang dari pegawai yang bekerja dengan sepenuh hati. Optimalisasi dan pengembangan layanan mutu pendidikan di disdikpora bisa diwujudkan dengan mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh pegawai disdikpora. Kunci untuk menjaga layanan yang diberikan pegawai adalah menjaga kepuasan kerja agar tetap dalam taraf maksimal.

Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah interaksi sosial dengan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Dalam sebuah instansi kepuasan kerja pegawai sangatlah penting, hal ini berhubungan dengan hasil kerja yang baik. Untuk mencapai tujuan dan target instansi maka harus diimbangi dengan adanya interaksi sosial antar pegawai. Hal ini dikaitkan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aslam et al., 2013) dimana interaksi sosial pegawai dengan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali ($20,093 > 1,960$). Pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 52%. Apabila karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dalam memberikan pelayanan kesehatan yang ditempatkan pada lingkungan kerja yang kondusif dan memadai, hal ini tidak hanya akan berdampak pada layanan yang diberikan kepada masyarakat, tetapi juga memberi kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Lingkungan kerja yang semakin nyaman pada RSUD Pandan Arang Boyolali bisa membuat semakin meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan. Interaksi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali ($10,392 > 1,960$). Besar pengaruh variabel interaksi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 29%. Terjalannya interaksi yang intens antar karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali akan lebih mempererat hubungan kerjasama di antara pegawai.

Sedangkan menurut (Bakri & Yadi, 2020) terdapat hubungan positif dan kuat antara lingkungan kerja dan interaksi sosial pegawai dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPT

Kementrian Kehutanan Provinsi Aceh dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Interaksi sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Kementrian Kehutanan Provinsi Aceh dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Terdapat hubungan positif dan kuat antara variable bebas perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial dengan kepuasan kerja pegawai Kantor UPT Kementrian Kehutanan Provinsi Aceh.

Menurut (Marta & Budi, 2019) lingkungan kerja tidak sepenuhnya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja fisik tidak terlalu mempengaruhi dan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, namun lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang meliputi pengawasan, suasana kerja, perlakuan dan hubungan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Namun secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut dengan sampel sebanyak 63 karyawan..

Penelitian ini mengambil objek pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. Terlihat di bawah ini data jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. Adapun jumlah

pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan

NO	BIDANG KEPEGAWAIAN	JUMLAH PEGAWAI	
		PNS	HONORER
1.	Kepala Dinas	1	
2.	Sekretaris	1	
	a. Subag Umum	2	4
	b. Subag Perencanaan	3	6
	c. Subag Keuangan	8	12
3.	Bidang Pendidikan Paud dan Non Formal	6	6
4.	Bidang Pendidikan Dasar	9	6
5.	Bidang Pendidikan Menengah	9	5
6.	Bidang Pemuda dan Olahraga	5	4

Sumber : Absen Kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah PNS lebih banyak daripada pegawai honorer. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu khususnya pada ruang kerja pegawai masih belum tertata baik, terutama pada ruangan yang sempit. Kemudian, pada satu kesempatan tanya jawab dengan salah satu pegawai, dikatakan bahwa sesama rekan kerja mengerjakan tupoksinya masing-masing dan tidak ada kecemburuan sosial. Namun dalam hal ini karena terlalu fokus dengan pekerjaan masing-masing sehingga kurang dalam berinteraksi sesama pegawai. Saling berinteraksi dalam arti bertukar pendapat dan bertukar pikiran. Pegawai menganggap jika pekerjaannya telah selesai maka itu

sudah cukup. Padahal dalam melakukan pekerjaan berinteraksi dengan sesama pegawai itu sangat diperlukan. Saling bertukar pendapat bisa saja membuka peluang apabila kedepannya ada masalah yang dihadapi bisa sama-sama diselesaikan. kepuasan kerja adalah sebesar 93,3% masuk kedalam kategori sangat baik. Kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten rokan hulu pegawai beranggapan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan. Kemudian mengenai arahan dan pengawasan langsung dimana pengawasan yang terjadi sebenarnya belum optimal sedangkan pengawasan dan arahan langsung dari atasan merupakan salah satu bentuk perbaikan pada hasil kerja pegawai.

Guna meningkatkan pelayanan mutu pendidikan tidaklah mudah karena untuk mencapai hal tersebut Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu untuk tetap menjaga hubungan baik dari tingkat bawah hingga pada tingkat atas, oleh karena itu diperlukan interaksi sosial dilingkungan kerja. Karena dengan berinteraksi bermakna seseorang memberikan tafsiran mengenai perilaku dan perasaan yang ingin disampaikan kepada orang lain. Pokok permasalahannya adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari hubungan interaksi sosial dan lingkungan kerja terhadap puas atau tidak puasnya pegawai Disdikpora.

Interaksi pegawai dan lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan cara pegawai dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja serta lingkungan kerja seperti apa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai membuat peneliti tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Interaksi Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh interaksi sosial terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh interaksi sosial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara interaksi sosial terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui pengaruh interaksi sosial dan lingkungan kerja terhadap secara simultan kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa manfaat dari penelitian yang dilakukan, adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti tentu saja adalah untuk sebagai pengetahuan bagi peneliti sendiri, serta untuk memenuhi syarat menyelesaikan pembelajaran pada jenjang pendidikan S1. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas seberat apapun dalam bentuk apapun. Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti sendiri karena sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan ilmu baru atau penemuan yang baru. Serta sebagai pengembangan pengetahuan suatu bidang keilmuan yang sudah ada.

2. Bagi Masyarakat

Manfaat penelitian bagi masyarakat tentu saja yang pertama adalah untuk menambah pengetahuan dan penemuan baru untuk meningkatkan motivasi bagi masyarakat terutama generasi muda. Dengan mengetahui interaksi sosial diharapkan pengetahuan masyarakat semakin bertambah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, tentu penelitian ini bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Sebagai rujukan untuk informasi agar kedepannya pada penelitian selanjutnya bisa dikembangkan lebih banyak dan lebih baik lagi. Dan juga sebagai ilmu pengetahuan baru yang nantinya pasti akan sangat berguna bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan proposal penelitian ini dibagi menjadi 3 bab, yaitu

:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah dalam penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI KERANGKA KONSEPTUAL DAN

HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori –teori serta pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan penilaian atas permasalahan yang di bahas berkaitan dengan landasan teori dan merumuskan kerangka konseptual serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, data karakteristik responden serta analisis data dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN
HIPOTESIS

2.1 Interaksi Sosial

2.1.1 Pengertian

Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis, yang menyangkut hubungan antara orang perorang, antarkelompok manusia, serta antara orang perorang dan kelompok manusia (Bakri & Yadi, 2020). Menurut Huky (2007) dalam (Edy, 2017) hubungan interaksi sosial yang teratur dapat terbentuk apabila terjadi hubungan yang sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat, contohnya ketika dua orang bertemu, interaksi sosial dimulai pada saat itu. Saling menegur, berjabat tangan, saling berbicara atau bahkan mungkin berkelahi, pertemuan itu merupakan suatu interaksi sosial. Interaksi sosial menurut Ridwan Effendi dan Elly Malihah (2011:34) dalam (Nuraida et al., 2014) adalah proses dimana orang-orang berkomunikasi saling pengaruh mempengaruhi dalam pikiran dan tindakan. Saling mempengaruhi dalam pengertian tersebut adalah saling bertukar pendapat dengan lawan interaksi, saling respon satu sama lain.

Interaksi sosial adalah hubungan yang menyangkut antara perorangan maupun kelompok. Interaksi dapat terjadi apabila antara dua individu atau kelompok saling berkomunikasi. Interaksi sosial merupakan peristiwa sosial yang saling mempengaruhi antara satu individu maupun kelompok terhadap kelompok lainnya, serta pada interaksi sosial terjadi proses komunikasi untuk mencapai

tujuan bersama (Fitriyadewi & Suarya, 2016). Sedangkan dalam pengertian lain interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok, dimana dalam hubungan ini saling mempengaruhi perilaku (Afifah, 2019). Interaksi sosial adalah kunci dari semua kehidupan sosial, tanpa adanya interaksi sosial tidak akan mungkin ada kehidupan secara bersama-sama (Xiao, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial adalah hubungan antara perorangan maupun kelompok dengan melakukan komunikasi kemudian saling mempengaruhi perilaku. Interaksi social juga sangat mempengaruhi bagaimana sikap seseorang dalam menghadapi hal-hal yang terjadi dalam kehidupannya. Interaksi sosial adalah suatu fondasi dari hubungan yang berupa tindakan yang berdasarkan nilai sosial yang berlaku dan diterapkan di dalam masyarakat. Dengan adanya nilai sosial yang berlaku, interaksi sosial itu sendiri dapat berlangsung dengan baik jika aturan-aturan dan nilai-nilai yang ada dapat dilakukan dengan baik.

2.1.2 Bentuk-bentuk Interaksi Sosial

Adapun bentuk-bentuk dari interaksi sosial meliputi lima bentuk, yaitu :

1. Kerjasama

Kerjasama dalam berinteraksi merupakan penentu dari hasil dari suatu pekerjaan. Kerjasama adalah cara para paling efektif untuk menyatukan seluruh pegawai untuk melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang baik (Lawasi & Triatmanto, 2017). Kerjasama merupakan sekumpulan orang yang

yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dicapai jika dilakukan bersama-sama daripada dilakukan sendiri.

Wujud Interaksi sosial dalam penelitian ini adalah bagaimana pegawai berinteraksi dan menjaga hubungan timbal balik di lingkungan kerja, sehingga kepuasan kerja bisa tercapai.

2. Persaingan

Persaingan merupakan bentuk interaksi sosial ketika individu dapat mencapai tujuan sehingga individu lain bisa terpengaruh dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut.

3. Pertentangan

Pertentangan adalah bentuk dari interaksi sosial ketika seseorang atau kelompok dapat mencapai tujuan sehingga individu atau kelompok lain akan hancur.

4. Akomodasi

Akomodasi adalah usaha dari individu untuk meredakan suatu pertentangan atau ketegangan dengan usaha untuk mencapai kestabilan. Kestabilan terjadi karena proses penyesuaian dan kesepakatan untuk mengurangi pertentangan.

5. Asimilasi

Asimilasi adalah proses sosial dalam taraf kelanjutan yang bertanda adanya usaha mengurangi perbedaan yang terdapat antar individu atau kelompok dan juga merupakan usaha untuk meninggikan suatu kesatuan tindakan dengan memperhatikan kepentingan dan tujuan bersama.

2.1.3 Syarat Interaksi Sosial

Menurut Soerjono Soekanto dalam (Suparyanto & Rosad, 2020) interaksi sosial terjadi apabila :

1. Adanya kontak Sosial, adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain dimana kontak sosial merupakan awal terjadinya interaksi sosial, dan saling bereaksi satu dengan yang lain meski tidak bersentuhan fisik. contohnya dengan cara berbicara dengan pihak lain. Kontak sosial dapat diartikan sebagai suatu proses dimana individu bertemu dengan individu atau kelompok lain untuk melakukan interaksi.
2. Komunikasi, adalah adanya kegiatan yang saling menafsirkan perilaku yang meliputi pembicaraan, gerakan fisik, sikap dan perasaan. Dengan komunikasi orang dapat saling bertukar pendapat. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi anatar individu maupun kelompok.

2.1.4 Faktor Pendorong Interaksi Sosial

Menurut ahli sosiologi Soerjono Soekanto dalam penelitian (Gerungan, 2014) faktor yang menjadi pendorong interaksi sosial adalah sebagai berikut :

1. Imitasi

Imitasi adalah dorongan untuk meniru orang lain dari segi sikap, penampilan maupun gaya hidup. Imitasi dapat mengarah kepada hal-hal positif contohnya mendorong seseorang untuk mematuhi kaidah dan nilai yang berlaku. Imitasi yang mengarah kepada hal negatif adalah menyebabkan terjadinya penyimpangan dan kelemahan daya kreasi seseorang.

2. Sugesti

Sugesti adalah anjuran tertentu yang akan menimbulkan suatu reaksi langsung pada diri seseorang.

3. Identifikasi

Identifikasi adalah dorongan untuk menjadi identik dengan orang lain dan merupakan usaha seseorang untuk menerapkan norma, sikap dan cita-cita dalam bermacam-macam situasi orang lain kedalam kehidupannya.

4. Simpati

Simpati adalah perasaan ketertarikan kepada orang lain yang bersifat ungkapan emosional yang positif.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian

Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan (Setiawan, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekita pegawai terdiri dari fisik dan non fisik yang memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang diberikan serta lingkungan kerja yang kondusif tentu mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh, sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana disekitar pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara maksimal (Siagian & Khair, 2018). Sedangkan menurut Sutrisno lingkungan kerja adalah

seluruh sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan kerja antar karyawan di tempat kerja tersebut (Hasibuan & Bahri, 2018).

Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan di instansi tempat bekerja. Jika pegawai menyukai lingkungan tempat pekerjaannya, maka pegawai akan merasa betah dalam di lingkungan kerja untuk memenuhi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Nabawi, 2019). Umumnya, setiap individu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perilaku tertentu di lingkungannya untuk menghadapi masalah. Namun, membentuk lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan pegawai dalam bekerja akan mengarah kepada kepuasan pegawai dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun non-fisik yang dihadapi secara langsung untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai merasa senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak pegawai maupun dari pihak pemimpin sehingga mampu menumbuhkan hal positif yang searah antara

pegawai dan pemimpin dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan kinerja karyawan.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:57) dalam (Ronal & Hotlin, 2019) lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja pegawai. Adapun kondisi fisik pada lingkungan kerja yang baik yaitu, sebagai berikut :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan, adalah lingkungan kerja yang menyenangkan para pegawai dalam arti kata terdapat hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan pimpinan instansi, karena pada dasarnya manusia tidak hanya mencari uang dalam bekerja, tetapi bekerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk mencapai kepuasan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam (Saripuddin, 2015) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang kemudian peneliti menjadikan sebagai indikator lingkungan kerja ada enam, yaitu

1. Penerangan, pada setiap pekerjaan diperlukan ketelitian yang ekstra, penerangan yang baik tentu sangat dibutuhkan. Tanpa penerangan yang memadai akan terjadi kerusakan pada mata karena mata dipaksa untuk melihat dalam pencahayaan yang kurang.
2. Kebisingan, merupakan suara yang mengganggu yang tidak diinginkan oleh pegawai karena bisa merusak konsentrasi dalam bekerja.
3. Suhu udara, jika suhu udara terlalu panas maka akan mengurangi gairah pegawai dalam bekerja, sedangkan jika suhu udara terlalu dingin tentu akan membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu suhu udara perlu diatur sedemikian rupa.
4. Ruang gerak, juga mempengaruhi hasil kerja pegawai, karena ruang gerak merupakan ruangan yang ditempati pegawai selama mengerjakan tugas-tugasnya. Jika ruang gerak sempit maka akan membuat keadaan ruangan terasa sesak karena tidak bisa leluasa dalam bekerja.
5. Pewarnaan, pemilihan warna atau cat dalam ruangan kerja tentu berpengaruh pada gairah kerja pegawai. Penggunaan warna yang terang biasa digunakan untuk dinding ruangan.
6. Keamanan, ini tentu berkaitan dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Apabila ada rasa tidak aman tentu akan mempengaruhi hasil kerja pegawai.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian

Kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang bersifat positif yang merupakan hasil dari penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Bakri & Yadi, 2020). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerjanya masing-masing sehingga dalam pencapaiannya kepuasan kerja individu harus mampu berinteraksi dengan rekan kerja, pimpinan, dan mematuhi peraturan yang ada (TiWibowo et al., 2014). Kepuasan kerja adalah pemikiran dan perasaan yang menunjukkan dari diri seseorang dalam tindakan terhadap pekerjaannya (Harahap, 2017). Menurut Wijono dalam (Witjaksono, 2013) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan menyangkut hasil dari persepsi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memperoleh nilai-nilai yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai baik berupa sesuatu yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Nur, 2013).

Dalam pengertian lain kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah instansi apakah senang atau tidak, dan merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan tempat bekerja dan penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Hermawan, 2019). Setiap pegawai pasti mengharapkan kepuasan dalam bekerja, karena kepuasan kerja bersifat individual. Kepuasan dalam bekerja merupakan perasaan yang ditunjukkan oleh pegawai atas hasil dari pekerjaannya. Perasaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang meliputi

jenis pekerjaan, upah atau gaji dan hubungan dengan pegawai lainnya. Biasanya, kepuasan kerja pegawai bisa dikatakan puas apabila pendapatan yang diperoleh bisa mencukupi kebutuhan pegawai tersebut (Harahap, 2017).

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan dari pegawai tentang hasil kerja baik berupa perasaan positif maupun negatif yang kemudian bisa dijadikan suatu penilaian bagi pegawai tentang hasil kerjanya.

2.3.2 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Widodo dalam (Mardiana, 2016) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang kemudian dijadikan indikator dari kepuasan kerja ada enam, yaitu :

1. Gaji, merupakan bayaran yang diterima oleh pegawai hasil dari pekerjaan dibayar dalam jangka waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman dalam satu ruangan maupun satu instansi yang selalu berinteraksi saat melakukan pekerjaan.
4. Atasan, merupakan pimpinan dari suatu instansi yang memberikan perintah dan petunjuk pelaksanaan kerja. Jika atasan tersebut menyenangkan, seperti memberi petunjuk kerja dengan jelas tidak membuat bingung tentu pegawai akan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

5. Promosi, merupakan kemungkinan pegawai untuk bisa mengembangkan karirnya melalui kenaikan jabatan yang tentunya bisa mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian (Aslam et al., 2013) interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali ($20,093 > 1,960$), pengaruh yang diberikan lingkungan kerja kepada variabel kepuasan kerja pada pegawai RSUD Pandan Arang Boolali adalah sebanyak 52%. Pengaruh positif yang diberikan interaksi sosial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Pandan Arang Boyolali adalah ($10,392 > 1,960$). Sedangkan besar pengaruh variabel yang diberikan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebanyak 29%.

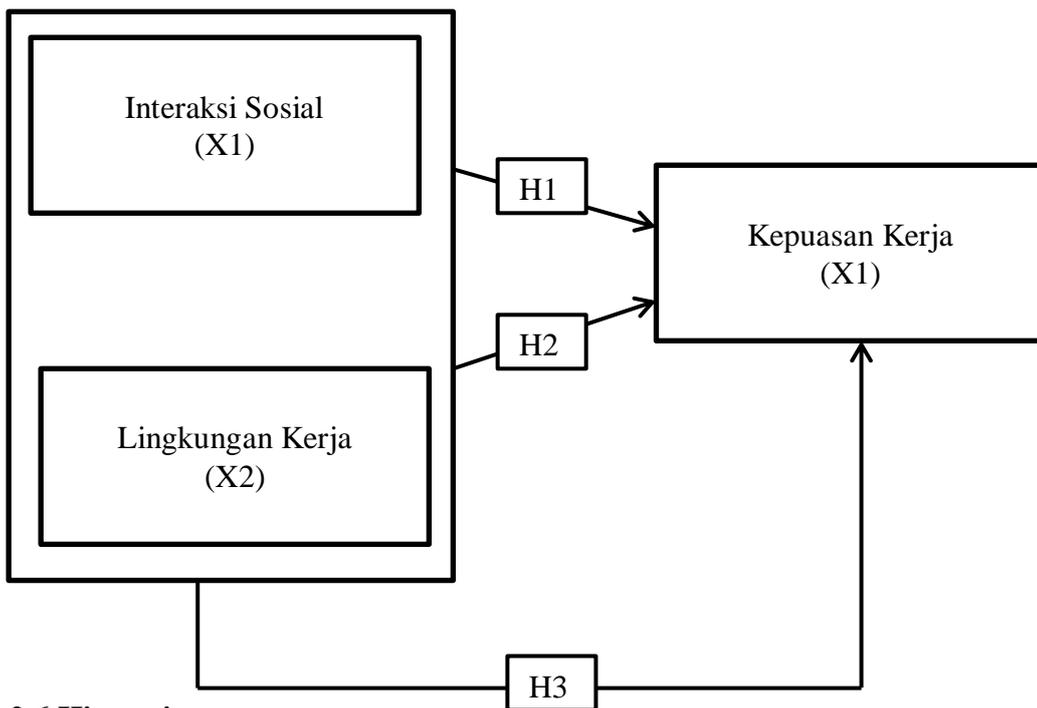
Menurut (Bakri & Yadi, 2020) analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,379 pada batasan nilai signifikansi 0,001. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,987 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh. Sedangkan analisis pengaruh interaksi sosial terhadap

kepuasan kerja pegawai Kantor UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung untuk variabel interaksi sosial sebesar 2,223 pada batasan nilai signifikansi 0,029. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,987, yang artinya interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh. Terdapat hubungan positif dan kuat antara variable bebas perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial dengan kepuasan kerja pegawai Kantor UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh.

Sedangkan dalam penelitian (Marta & Budi, 2019) lingkungan kerja tidak sepenuhnya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja fisik tidak terlalu mempengaruhi dan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, namun lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel independen. Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,073 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,852 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,035. Berdasarkan perhitungan di atas, maka lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, tingkat signifikansi tidak memiliki makna bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang yang menyatakan adanya pengaruh interaksi pegawai dan lingkungan kerja maka ini menjadi landasan penulis untuk menyusun kerangka konseptual ini terlihat di bawah ini :



2.6 Hipotesis

H1 : Diduga interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu

H3 : Diduga secara simultan interaksi sosial dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini diuraikan secara deskripsi dengan fokusnya adalah penjelasan hubungan antar variabel. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan hulu, dengan objek penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah dimulai pada bulan Maret 2023 sampai dengan Mei 2023.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat peristiwa. Populasi adalah objek keseluruhan dalam sebuah penelitian atau dapat dikatakan sebagai jumlah dari keseluruhan individu yang akan diteliti karakternya. Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari makhluk hidup maupun peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dari suatu penelitian (Sinaga, 2014). Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 87 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Teknik yang dipakai dalam penentuan sampel penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Berdasarkan data absen Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu jumlah seluruh pegawainya adalah 87 orang, dan semua pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Rokan Hulu digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data non-numerik atau tidak berbentuk angka, informasi yang didapatkan berbentuk deskriptif. Data kualitatif cenderung menggunakan analisa dan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi namun tidak dapat dihitung dengan angka.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data numerik yang bisa diukur dengan angka, bisa dinilai dengan numerik, dan bisa dihitung. Data kuantitatif disajikan dalam bentuk angka dan tidak jauh dari analisa matematika dan statistika.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari informan inti yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh melalui wawancara langsung kepada sampel penelitian, dan kuesioner terhadap responden

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada didalam perusahaan, hasil studi kepustakaan, publikasi ilmiah atau jurnal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Pengambilan data secara observasi atau pengamatan adalah dengan cara melakukan pengamatan dan mencatat gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengambilan data dengan cara observasi biasanya dilakukan dengan cara peneliti mendatangi langsung ke objek penelitian untuk memutuskan alat ukur yang digunakan.

3.4.2 Wawancara

Pengambilan data dengan cara wawancara dilakukan dengan cara tatap muka antara peneliti dengan responden melalui tanya jawab. Wawancara dilakukan sebagai studi pendahuluan karena tidak mungkin dilakukan jika responden ada dalam jumlah besar,

3.4.3 Kuesioner/Angket

Pengambilan data dengan cara kuesioner adalah dengan cara memberikan beberapa pernyataan kepada responden. Isi dan tujuan dari pertanyaan tersebut adalah mana yang harus ada dalam skala jelas dalam pilihan jawaban. Pernyataan yang tertulis dalam ini disesuaikan dengan indikator pada tabel 3.1

3.4.4 Studi Dokumentasi

Pengambilan data dengan secara studi dokumentasi adalah peneliti memperoleh informasi bukan dari narasumber atau responden, tapi dari sumber tertulis atau dokumen dari informan. Studi dokumentasi berarti mengumpulkan dokumen maupun data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

3.5 Defenisi Operasional

Definisi operasioal adalah sesuatu yang melekat pada pada arti suatu variabel dengan cara menetapkan tindakan yang harus dilakukan untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian operasional variabel diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Interaksi Sosial (X1)	Interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok, dimana dalam hubungan ini saling mempengaruhi perilaku (Afifah, 2019).	Menurut Soerjono 1. Kontak sosial 2. Komunikasi Menurut Soerjono 1. Kerjasama 2. Persaingan 3. Pertentangan 4. Akomodasi 5. Asimilasi	Likert 1-5
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat maupun perkakas dan bahan yang	Menurut Sunyoto 1. Penerangan	Likert 1-5

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X2)	dihadapi oleh lingkungan sekitarna dimana pegawai bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Nabawi, 2019)	2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak 5. Pewarnaan	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang bersifat positif dan merupakan hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai (Bakri & Yadi, 2020)	Menurut Widodo dalam (Mardiana, 2016) 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja	Likert 1-5

Sumber : (Miraningsih, 2013), (Saripuddin, 2015), (Mardiana, 2016)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah proses menemukan dari suatu permasalahan dengan metode ilmiah. Instrumen merupakan alat ukur dan akan memberikan informasi mengenai apa yang akan diteliti. Dalam instrumen penelitian harus ada skala pengukuran, tujuannya adalah untuk menghasilkan data kuantitatif yang lebih akurat. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket, sedangkan untuk pengukurannya menggunakan skala *likert*.

Pada pengukuran skala *likert* variabel yang akan diukur akan dijelaskan melalui indikator variabel. Dari intrumen tersebut dibuatlah pertanyaan maupun pernyataan yang akan digunakan sebagai item instrumen. Dalam penggunaan

skala *likert* jawaban setiap instrumen mempunyai tingkatan dari positif sampai negatif.

Skala *likert* merupakan skala pengukuran untuk mengukur persepsi, sikap maupun pendapat seseorang atau kelompok tentang sebuah peristiwa, fenomena sosial berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti.

Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden

Pilihan Jawaban	Skor	Kriteria
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
RG	3	Ragu-ragu
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sukendra & Atmaja, 2020)

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
RG	= Ragu-ragu	diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Instrumen pengumpulan data penelitian ini digunakan angket atau kuesioner, untuk mengungkapkan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pengukuran menggunakan skala pengukuran likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberi nilai seperti pada tabel diatas dan untuk kisi-kisi pada kuesioner bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
Interaksi Sosial**

Variabel	Indikator	Nomor Item
Interaksi Sosial (X1)	1. Kontak sosial	1,2
	2. Komunikasi	3,4
	3. Kerjasama	5,6
	4. Persaingan	7,8
	5. Pertentangan	9,10
	6. Akomodasi	11,12
	7. Asimilasi	13,14

**Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	Nomor Item
Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan	1,2,3
	2. Kebisingan	4,5,6
	3. Suhu udara	7,8,9
	4. Ruang gerak	10,11,12
	5. Pewarnaan	13,14,15
	6. Keamanan	16,17,18

**Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	Nomor Item
Kepuasan Kerja (Y)	1. Gaji	1,2,3
	2. Pekerjaan itu sendiri	4,5,6
	3. Rekan kerja	7,8,9
	4. Atasan	10,11,12
	5. Promosi	13,14,15

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur salah satu valid atau tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Pengertian lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi dapat mendeteksi perbedaan-

perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya (Sanaky et al., 2021). Suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas tinggi. Dalam penelitian uji validitas digunakan untuk menentukan suatu kebenaran. Kebenaran dapat diperoleh dari instrumen yang valid. Hasil pengukuran dikatakan valid apabila terdapat kesamaan pada data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya pada objek yang diukur. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah :

1. Jika nilai R hitung $>$ R tabel, maka item pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (item kuesioner dinyatakan valid)
2. Jika R hitung $<$ R tabel, maka item pernyataan dalam kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (item kuesioner dinyatakan tidak valid)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Masri Singarimbun dalam (Sanaky et al., 2021), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel. Reliabilitas adalah konsistensi skor yang dicapai ketika mereka diuji ulang dengan tes yang sama namun pada kesempatan yang berbeda. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya kestabilan skor yang didapatkan oleh individu yang kemudian merefleksikan adanya proses reproduksi skor (Widodo, 2006). Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur

gejala yang sama. Dalam (Amalia et al., 2022) Uji reliabilitas yang baik memiliki nilai *cronbach's alpha*, lebih atau sama dengan 0,6.

3.7 Teknik Analisis Data

Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS 26, salah satu program yang digunakan untuk kebutuhan menganalisis data, biasa digunakan oleh mahasiswa hingga peneliti yang memungkinkan sebagai manajemen data dan dokumentasi data.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptif atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana keadaannya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dari variabel independen dan dependen dan kemudian dilakukan pengelompokan terhadap skor responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik TCR atau tingkat capaian responden untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Untuk mengetahui tingkat capaian responden dilakukan penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada sifat yang dinilai. Skala pengukuran pada umumnya menunjukkan lima tingkat dengan kriteria pencapaian responden sebagai berikut :

Tabel 3.7 Tingkat Capaian Responden

TINGKAT CAPAIAN %	TCR
85-100	Sangat Baik
66-84	Baik
51-65	Cukup Baik

Lanjutan tabel 3.7

TINGKAT CAPAIAN %	TCR
0-35	Tidak Baik
0-35	Tidak Baik

Sumber : Sugiyono, 2012

3.7.2 Analisis Data Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh signifikan atau lebih variabel bebas (X1) pengaruh Interaksi, (X2) lingkungan kerja, (Y) kepuasan kerja, rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan

α =konstanta

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

X1 = Interaksi

X2 = Lingkungan Kerja

e = Eror

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi atau R kuadrat adalah sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) kepada variabel terikat atau variabel dependent (Y), nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) kepada variabel Y.

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F adalah uji koefisien regresi yang dilakukan secara simultan yang digunakan untuk membandingkan antara dua atau lebih objek data. Uji F bertujuan untuk melihat variabel independen secara serentak atau simultan. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersamaan terhadap variabel terikatnya. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Tarap nyata yang digunakan sebesar 5% dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak.

2. Uji -t

Uji T adalah metode uji statistik yang membandingkan rata-rata dua sampel untuk menguji benar atau tidaknya sebuah hipotesis. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen (X) secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).