

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
KANWIL III PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Novalio Wiranata**  
**NIM : 212017260**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
KANWIL III PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Usulan Penelitian SDM Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Novalio Wiranata**

**NIM : 212017260**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

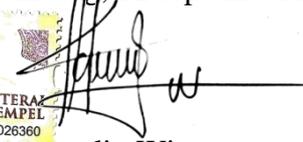
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novalio Wiranata  
NIM : 212017260  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 12 september 2021

  
Novalio Wiranata

METERAK TEMPEL  
E 035AJX387026360

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap  
kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil  
III Palembang.**

Nama : Novatio Wiranata  
Nim : 212017260  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si**  
NIDN: 0229057501



**Nadia Afrilliana, SE., M.Si**  
NIDN: 0219048501

Mengetahui  
Dekan  
Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

“Jadilah baik dimanapun dan kapanpun, libatkan orang tua dan ALLAH niscaya tidak ada yang tidak mungkin, jadilah baik bukan melemah jadilah kuat bukan memperikat, doa tanpa usaha itu bohong, usaha tanpa doa itu sombong”

(Novalio Wiranata)

“Barang siapa menempuh suatu jalan ( cara) untuk mendapatkan ilmu, maka ALLAH pasti memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. MUSLIM)

Kupersembahkan kepada :

- Kepada Orang Tuaku Ayahhanda Madaredi dan Ibunda Nuryati
- Kakak perempuanku Lisnan dan Deni dan Yanti saswan
- Adik-Adik perempuanku Popi Puspita dan Sari ayu lestari
- Bapak/ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
- Wanita kuat selain ibuku yang selalu di sampingku Dewi Puspita Sari.
- Sahabat seperjuanganku yang berada di Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

## **PRAKATA**

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian ( Persero) Kanwil III Palembang”** dengan baik dan benar.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua ku tercinta Ibuku Nuryati dan Ayahku Madaredi, serta saudara-saudaraku tercinta. Terimakasih atas doa dan kasih sayang yang berlimpah, semangat dan selalu memberikan motivasi yang tak henti-hentinya untuk menjadikan saya lebih baik lagi. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M,Si selaku pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan jugasaram-saran dengan ikhlas dan penuh dengan kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, dan tidak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM., selaku Rektor Univeritas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan karyawan/karyawati.

2. Bapak (alm) Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M,Si selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan serta memberikan saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak pembimbing akademisku Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M. dan Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Dosen penelaahku ibu Dr. Maftuha Nurahmi S.E., M.Si. dan bapak Gumar herudiansyah S.E M.M seluruh staf akademik fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhamadiyah palembang.
7. Ayahanda (Madaredi) dan Ibunda (Nuryati) yang sangat penulis cintai dan sayangi Karen telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati, dan memotivasi.
8. Kakak perempuanku Lisnan, dan Denii dan Yanti saswana dan kedua adik ku tersayang Popi puspita dan Sari ayu lestari serta keluarga besar yang selalu mendukungku.
9. Seluruh sahabat-sahabat terbaik ku tria ella, Febrina Trisakti, kevin haminsya, ahmad toyyiban, Sri utami, Mutia wulandari, eka diana, Tiwi Agustin , Sunardi, Fuad, Enggi ,Sinci dan seluruh angkatan 2017 yang telah memberikan semangat belajar penulis dan motivasi. semoga kalian selalu dalam perlindungan ALLAH.

## Daftar Isi

Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman motto dan persembahan.....	iv
Halaman Prakata.....	v
Daftar isi .....	vi
Abstrak.....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	31
C. Kerangka Pemikiran .....	33
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Operasional Variabel .....	35
D. Populasi Dan Sampling .....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	39

BAB IV.....	48
A. Hasil Penelitian .....	48
B. Pembahasan .....	52
BAB V .....	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Standar nilai kepuasan .....	5
Tabel I.2	hasil perilaku karyawan.....	6
Tabel III.1	Operasionalisasi variabel.....	35
Tabel III.2	populasi dan sampel .....	37
Tabel IV.1	karakteristik jenis kelamin.....	50
Tabel IV.2	karakteristik bagian kerja.....	51
Tabel IV.3	Uji validitas.....	54
Tabel IV.4	Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.5	Distribusi kepuasan kerja.....	56
Tabel IV.6	Distribusi Kompetensi.....	60
Tabel IV.7	Distribusi Lingkungan Kerja.....	64
Tabel IV.8	Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel IV.9	Uji F.....	69
Tabel IV.10	Uji t.....	70
Tabel IV.11	Uji Determinasi.....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Daftar Kuesioner Untuk Responden

Lampiran : Surat Izin Penelitian

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Sertifikat Seminar

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Hasil Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Regresi SPSS

## Abstrak

**Novalio Wiranata / 212017260 / Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian ( Persero) Kanwil III Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian ( Persero) Kanwil III Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 82 karyawan PT Pegadaian ( Persero) Kanwil III Palembang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling Metode analisis yang digunakan kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian  $Y=0,476+0,489X_1+0,314X_2$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai  $F_{hitung} (85,331) > F_{tabel} (2,39)$ . Sedangkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} (5,771) > t_{tabel} (1,669)$  dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,784) > t_{tabel} (1,669)$ .

**Kata Kunci: Kompetensi, lingkungan Kerja dan kepuasan kerja Karyawan**

## Abstract

**Novalio Wiranata / 212017260 / 2021 / The Effect of Competence and Work Environment on Employee Job Satisfaction of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang / Human Resource Management.**

*The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of competence and work environment on employee job satisfaction of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang. This type of research in this research was associative. The population in this study were 82 employees of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang and the sample taken in this study were 65 respondents with a sampling technique, namely simple random sampling. The method of analysis was qualitative and quantified. The data collection technique was a questionnaire. The analysis technique this study was multiple linear regression analysis. The results of the study showed  $Y = 0.476 + 0.489X_1 + 0.314X_2$ . Hypothesis test results showed that simultaneously competence and work environment had a positive effect on satisfaction job with the value of  $F_{count} (85.331) > F_{table} (2.39)$ . Whereas partially competence had a positive effect on job satisfaction with the value of  $t_{count} (5.771) > t_{table} (1.669)$  and work environment also had a positive effect on job satisfaction with a value of  $t_{count} (3.784) > t_{table} (1.669)$ .*

**Keywords:** Competence, work environment and employee job satisfaction.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik sesuai dalam bidang yang dibutuhkan didalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia semua tidak akan berjalan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan dengan tenaga kerja yang sangat pesat, sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka menang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula

tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif serta kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya dan kemudian menggunakan setiap cara

atau trik dari perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, soft competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan hard competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. "kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. George klemp (edison et al, 2016:143).

Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Soedarmayanti dalam (Desi, 2015, p.25).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk. PT. Pegadaian Palembang Kanwil III merupakan cabang dari 1 kantor pusat yang mana setiap di seluruh indonesia dibagi menjadi 12 kanwil yang sebarannya ada di seluruh indonesia, pegadaian sendiri merupakan Badan Usaha Milik Negara melalui kementerian negara republik indonesia,.

Perusahaan yang bergerak Pembiayaan Gadai dan Pembiayaan Mikro Fidusia (Skim Konvensional dan Syariah), Bisnis Emas, dan Aneka Jasa Lainnya. Agar dapat memberikan layanan yang terbaik, Pegadaian memiliki 1 Kantor Pusat, 12 Kantor Wilayah, 59 Kantor Area, dan 4.221 outlet yang terdiri dari 642 Kantor Cabang, 3.579 Kantor Unit Pelayanan Cabang, yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia.

PT. Pegadaian sendiri memiliki hal yang cukup serius yang dapat terlihat dari ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri karena masih terdapat keluhan karyawan mengenai kebijakan yang dibuat yang mana karyawan tidak di berikan libur di hari weekend, seperti hari sabtu meski hanya sampai setengah hari karyawan mengaku itu sama saja namanya tetap bekerja sehingga tidak tercipta integritas karyawan, belum lagi atasan yang tidak memberikan pengaruhnya terhadap karyawan yang mana tidak melihat bahwa adanya ketidakpuasan karyawan mengenai jadwal kerja mereka itu, kemudian banyak karyawan yang sering telat datang dan sering pulang lebih dulu sehingga menjadi beban bagi rekan kerja yang masih bekerja jadi kurang terciptanya sikap profesional dalam bekerja.

**TABEL I.1**

**Standar nilai kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil  
III Palembang.**

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – ke atas	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang,2020.

Berdasarkan tabel di atas nilai dikelompokkan dengan predikat tertentu, yaitu : sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk ( $\leq 50$ ). Di dalam Pusdiklat Kemendikbud, hasil kerja pegawainya diharapkan mempuyai kuantitas kerja dengan predikat sangat baik ( $\geq 91$ ). Berdasarkan Penilaian kepuasan kerja pegawai Pusdiklat sudah cukup baik, tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan instansi yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penialain belum mencapai angka lebih dari 90. Dibuktikan dengan data penilaian kepuasan kerja pegawai periode 2015 s/d 2019.

Dapat dilihat dari hasil persentase sepuluh perilaku utama insan PT. Pegadaian yang kompetensinya belum memuaskan. perilaku karyawan terhadap budaya perseoan dari pegadaian tercermin dalam nilai budaya G-value5 yang diterjemahkan kedalam 10 perilaku utama insan pegadaian. Dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel I.2**  
**Hasil perilaku karyawan PT. Pegadaian (persero) kanwil III**  
**Palembang selama pelaksanaan kerja.**

Tahun	Perilaku utama				
	Integrity	Profesional	Mutual trust	Costumer focus	Ideal value
2015	85%	80%	72%	77%	±91%
2016	83%	79%	70%	82%	±91%
2017	80%	79,5%	78%	75%	±91%
2018	77%	77%	72%	73%	±91%
2019	75%	76%	70%	70%	±91%

Sumber Data : PT. Pegadaian (persero) Kanwil III palembang, Tahun 2020.

Tabel I.2 dapat dilihat persentase perilaku umum setiap karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III palembang. terlihat pada integrity yang turun sangat jauh. Dimulai dari 85% turun jauh ke 75% yang bahkan tidak mencapai nilai idelnya ±91%. itu dapat dikatakan sikap konsisten karyawan menurut akibat dari keinginan mereka tidak terpenuhi dan mereka tidak merasakan kepuasan dari perusahaan. Tentu saja itu terjadi karena keinginan waktu senggang yang sering dikeluhkan tidak terpenuhi. Profesional dalam hal ini juga mengalami penurunan sangat jauh dinilai dari laporan perilaku umum itu saja terlihat jelas, penurunan dari 80% jatuh ke 76% memang tidak terlalu jauh dari satu tahun terakhir yaitu 2018 tetapi untuk ukuran perusahaan yang di naungi BUMN itu termasuk serius.

Pegadaian telah menerapkan prinsip dan praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/ GCG*) pada seluruh jenjang organisasi. Namun karyawan di PT. Pegadaian kanwil III ini belum menunjukkan peningkatan yang baik dan berjalan sesuai dengan penerapan prinsip GCG yang dibuat oleh dewan komisaris hal ini di picu dengan adanya kelalaian karyawan dalam menyimak dan mengetahui sistem tata kelola yang baru di ciptakan dewan komisaris. lagi- lagi karyawan belum mempunyai keahlian dalam bidang tata kelola yang baru ini sehingga sulit berkembang sesuai dengan arahan, padahal pada saat pelatihan hal ini menjadi yang pertama harus di pelajari guna meningkatkan daya saing dengan menjunjung tinggi standar kompetensi dan kualitas yang baik, setelah itu karyawan memiliki sifat yang kurang baik yang mana suka menceritakan aib perusahaan sesama pegawai itu akan berdampak fatal jika hal itu tersebar ke eksternal perusahaan misalnya ke pesaing diluar.

Lingkungan di dalam PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang tata letak ruangan dinilai sangat kecil dan sempit, karyawan mengeluhkan hal itu dikarenakan karyawan khawatir di tengah pendemmi virus covid 19 ini perusahaan tidak mengupayakan ruangan yang mana bisa lebih menerapkan sosial distancing baik nasabah dan juga karyawan. Alasannya karena bagi karyawan dalam hal ini karyawan selalu bertemu setiap hari pada setiap nasabah jika ruangan saja sempit seperti itu jangankan virus flu saja pasti bisa tertular. Kemudian karyawan mengeluhkan sistem pembersihan dari kantor seperti AC yang sering terkesan lambat di servis padahal dalam keadaan

ruangan sempit dan sirkulasi udara yang minim selain pegawai juga ada nasabah yang pasti tidak nyaman dalam keadaan ruangan sempit dan AC nya tidak berfungsi.

Hubungan rekan kerja juga menjadi sorotan yang jadi pengawasan dalam PT. Pengadaian Palembang ini dimana sesama rekan kerja kurang bisa menciptakan suasana harmonis dalam keadaan kerja padahal itu sangat dibutuhkan. Untuk apa.? tentu saja guna menciptakan suasana akrab dan terlihat kerja sama berjalan baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan sekalipun. Dewan Komisaris mendorong Direksi untuk memperkenalkan *whistleblowing system* kepada para karyawan melalui program sosialisasi untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan Whistleblowing System dimana dewan komisaris mengharapkan adanya sistem kerjasama yang baik bagi dewan direksi dengan karyawan dimana sistem ini dipeuntuhkan untuk menjaga nama baik perusahaan tetapi masih ada saja karyawan yang melakukan hal ini, membocorkan dan menceritakan internal perusahaan kepada orang lain membuat kerja sama antara direksi dan karyawan sulit terealisasi karena saling mencurigai. Disini terjadi hilangnya sikap peduli dan pemberian manfaat serta nama baik perusahaa . Karyawan terlalu tegang dengan sikap yang di dapat selama mengerjakan pekerjaan sehingga tidak terjalinnya sistem komunikasi yang baik antar kedua lini, menciptakan penurunan yang dapat kita lihat sendiri dari tabel kepuasan dimana Mutual Trust nya sangat rendah dari 5 tahun terakhir. Pdahal pada saat era pandemi covid 19 ini seharusnya komunikasi dan femahan satu sama lain itu seharusnya lebih intim dan erat.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang Berjudul **Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang?

#### **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kekompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh, selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk menentukan kedisiplinan dimasa yang akan datang, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Kanwil III Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Rizky Prasetya. 2018. “ *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero)*”. jurnal ekonomi.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Fitriyah Fauzi, Abdul Dencik, Diah Isnaini. 2019. *Manajemen metode penelitian untuk manajemen dan akuntansi* .020345. Salemba Empat, jakarta.
- Kamir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management*,. Gate Corporation: Banglore, Delhi.
- Malayu S.P Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Pulu Dua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Misbahudin, Iqbal hasan, 2013. *Analisis Data penelitian Dengan Statistik*,. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhammad Guruh. 2020. “ *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mutiara Multi Finance, Pamulang*”.jurnal ekonomi Efektif 2 (3).
- Robbins 2015, *Perilaku Organisasi*, salemba empat, jakarta.
- Soedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT buku seru.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta

Yopie Yonsepa. 2018. “ *Pengaruh Kompetensi Dan lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung*”.E-jurnal.