

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SURYAMAS
LESTARIPRIMA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

ISNAINI PUTRI

14.860.0411



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
SURYAMAS LESTARIPRIMA

Nama Mahasiswi : Isnaini Putri
NPM : 14.860.0411
Jurusan : Psikologi Industri dan Organisasi

MENYETUJUI

Pembimbing I



Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Pembimbing II



Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ketua Jurusan



Farida Hanum Siregar, S.Psi. M.Psi

Dekan



ProFDr. Abdul Munir, M.Pd

HALAMAN PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA(S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

8 Januari 2019

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



DEWAN PENGUJI

1. Istiana, S.Psi, M.Psi
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN

This section contains three handwritten signatures in green ink, each written on a horizontal line. The signatures correspond to the members of the exam board listed in the 'DEWAN PENGUJI' section.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat skripsi ini.

Medan, Januari 2019



Ishaini putri

PERSEMBAHAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

*Ku persembahkan karya sederhana ini teruntuk orang paling berharga
dalam hidupku orang tua ku terkasih,*

Ayahanda (Muhammad Yusuf, mamaku tercinta (Rita Roslina)

Dan Ibundaku tersayang (Ernawati)

*Terimakasih telah memberikan segala bentuk kasih sayang kalian
kepadaku, terima kasih telah mendoakan ku dalam setiap langkahku,
dan selalu memberikan motivasi serta dukungan kepadaku...*

*Terimakasih untuk selalu menegur untuk kesalahan yang ku
perbuat...*

*Alhamdulillah Allah memberikan hadiah yang indah dari setiap doa
dan dukungan kalian kepada ku...*

*Ayah... Ibu... Terimakasih ku untaikan dalam bentuk kata, senyum dan
kerja nyataku...*

*Ini anak mu yang telah Engkau doakan selalu, Insya Allah menjadi
Sarjana Psikologi yang memiliki ilmu yang berguna bagi diri ku dan
orang lain....*

Salam cinta dan sayang dari anak mu...

Walaikumsalam warohmatullahi wabarokatuh

MOTTO

‘Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).’

(QS.An-Najm : 39-40)

“*Man jadda wajada*”

Barangsiapa bersungguh-sungguh maka mendapatlah ia

Orang yang sukses tidak akan pernah menyerah, dan orang yang menyerah tidak akan pernah sukses

“Peneliti”

“Dari Abi Darda RA. berkata,aku mendengar Rasulullah SAW. bersabda: barangsiapa yang berjalan dalam rangka mencari ilmu maka Allah akan memberikan jalan menuju *Jannah*. Sesungguhnya para malaikat benar-benar meletakkan sayapnya kepada orang yang mencari ilmu, karena ridha terhadap apa yang dicarinya. Para penghuni langit dan bumi sampai hewan-hewan laut memohonkan ampunan dan rahmat baginya. Kelebihan orang yang berilmu atas ahli ibadah ialah seperti kelebihan rembulan pada malam purnama atas seluruh bintang-bintang. Sesungguhnya orang yang berilmu (ulama) adalah pewaris para nabi. Sedangkan para nabi tidak mewariskan dinar dan dirham, tetapi hanya mewariskan ilmu. Maka barangsiapa mengambilnya (ilmu), berarti ia telah mengambil bagian yang banyak (melimpah).”

(Hadist Riwayat At-Tirmidzi)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7/25/2019

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA.

Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan

PT.Suryamas Lestariprima

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan PT.Suryamas Lestariprima. Dengan hipotesis ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya. Subjek penelitian ini berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Uji validitas seluruh 48 aitem lingkungan kerja fisik yang valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.309$ sampai $r_{bt} = 0.614$ dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.812, yang berarti skala lingkungan kerja fisik tergolong reliabel. Uji validitas seluruh 40 aitem kepuasan kerja yang valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.301$ sampai $r_{bt} = 0.648$ dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0,854, yang berarti skala kepuasan kerja tergolong reliabel. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, diperoleh r_{xy} sebesar $r_{xy} = 0.885$ dengan signifikansi $p = 0.000 < 0.050$. Sumbangan efektifitas variabel X terhadap variabel Y sebesar 78.4% artinya lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Suryamas Lestariprima.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja

The Relationship between Physical Work Environment and Employee Job Satisfaction at PT. Suryamas Lestariprima

ABSTRACT

This study uses a quantitative method, which aims to determine the relationship between the physical work environment and job satisfaction of employees of PT. Suryamas Lestariprima. With the hypothesis there is a relationship between the physical work environment and job satisfaction on employees that the better the physical work environment the higher the job satisfaction of employees and vice versa. The subject of this study amounted to 55 people with the sampling technique that is purposive sampling. The validity test of all 48 items of a valid physical work environment has a score of Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.3 ; with a moving score of $r_{tt} = 0.309$ to $r_{bt} = 0.614$ with a Cronbach Alpha 0.812 reliability (reliability) score, which means that the scale of physical work environment is classified as reliable. Validity test of all 40 valid job satisfaction items has a score of Corrected Item-Total Correlation (rxy different power index) ≥ 0.3 ; with a moving score of $r_{tt} = 0.301$ to $r_{bt} = 0.648$ with a Cronbach Alpha reliability score (reliability) of 0.854, which means the scale of job satisfaction is classified as reliable. Based on the results of product moment correlation analysts between the physical work environment and job satisfaction, rxy was obtained at $r_{xy} = 0.885$ with a significance of $p = 0.000 < 0.050$. The contribution of the effectiveness of variable X to variable Y is 78.4%, meaning that the physical work environment influences the job satisfaction of PT. Suryamas Lestariprima employees.

Keywords: physical work environment, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah Swt, karena karena dengan kehendak dan ridha-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti sadar skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan, dorongan dari berbagai pihak. Dengan mengucapkan syukur dan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu peneliti ingin mempersembahkan karya ini untuk orang-orang tersayang:

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan psikologi industri dan organisasi yang selalu memberikan kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas dari penyusunan seminar proposal hingga penyusunan berkas sidang.
5. Bapak Mulia Siregar, M.Psi, selaku dosen pembimbing I (satu), yang selalu membimbing dengan baik, memberikan masukan dan pemecahan masalah yang tepat, dan membimbing dengan sepenuh hati.
6. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan motivasi, mengingatkan saya untuk selalu teliti dan tepat waktu, dan memberikan arahan yang baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
7. Bapak Irawan SE, selaku ketua bagian personalia PT.Suryamas Lestariprima yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan saya wawasan serta pengalaman selama melakukan penelitian, serta staff personalia lainnya yang turut serta membantu saya, terimakasih untuk kesempatan dan ilmunya.
8. Teruntuk orang tua saya tercinta dan terhebat, ayahanda Muhammad Yusuf, sosok ayah paling mengerti, pelindung bagiku penyemangatu di kala rapuh, semangatmu selalu menjadi motivasiku untuk maju. Mamaku tersayang ibunda Rita Roslina, seorang wanita yang selalu terdepan memarahi dan menegurku ketika salah, tapi anak mu ini mengerti bahwa marah mu adalah bentuk kasih sayang dan perhatian mu terhadap ku. ibu ku

tersayang, ibunda Ernawati yang cinta dan kasih sayangnya tiada kurang dari ibu yang telah melahirkan saya, yang telah membuat saya mengerti dan faham akan makna kesabaran dalam hidup yang sebenarnya, kamu adalah ibu paling sabar yang aku miliki. Terimakasih untuk segala cinta dan kasih sayang yang tiada henti untuk anak mu ini.

9. Untuk abang saya, Muhammad Yudhi Syahputra, dan adik-adik saya tercinta, Anisa Fatih, Bulan Salsabillah, dan Mahmud Ibrahim, terimakasih untuk kasih sayang dan semangat untuk kakak, kakak teramat sayang dengan kalian, semoga kita bisa membahagiakan orang tua kita selalu.
10. Sahabat-sahabat terbaik ku selama di perkuliahan (AJ) Mira, surya, melati, Ajo, Nilam, Roni, dan Deby. Kalian tempatku berbagi banyak hal, terimakasih untuk persahabatan ini.
11. Teruntuk teman-teman Psikologi D 2014 Emel, indah, dan teman-teman lainnya yang turut serta membantu dan mengoreksi skripsi ini hingga selesai, terimakasih untuk kebersamaan selama 4 tahun ini, kalian semua luar biasa hebat, semoga kelak kita semua bisa menjadi orang hebat dan mampu mewujudkan cita-cita masing-masing.
12. Sahabatku Faradhiba, sahabat terbaik sejak Sekolah Menengah Pertama sampai saat ini, yang selalu mendengarkan curhatku, tempatku berbagi penat, terimakasih untuk persahabatan ini.

Terakhir peneliti ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih untuk segalanya.

Medan, .. Oktober 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan	
1. Pengertian Karyawan	13
2. Jenis - Jenis Karyawan.....	14
B. Stres Kerja	
1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2. Faktor-faktor Stres kerja	15
3. Jenis- Jenis Stres	18
4. Aspek-Aspek Stres Kerja	18
5. Sumber Stres Kerja	19
6. Dampak Stres Kerja	21
7. Gejala-Gejala Stress Kerja	22
8. Ciri-Ciri Stres Kerja	24
9. Pendekatan Pribadi Dalam Mengelola Stres	26
10. Pendekatan Organisasi Dalam Mengelola Stres	28
C. Kepribadian A dan B	
1. Pengertian Kepribadian.....	28
2. Jenis Tipe Kepribadian A.....	30
3. Jenis Tipe Kepribadian B	31

4. Ciri Tipe Kepribadian A dan B	32
D. Jenis Kelamin	33
E. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	33
F. Kerangka Konseptual	36
G. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	37
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Subjek Penelitian	38
D. Metode Pengumpulan Data	39
E. Validitas dan Realibilitas	43
F. Metode Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian	47
B. Orientasi Kencah dan Persiapan Penelitian	
1. Orientasi Kencah	47
2. Persiapan Penelitian	49
a. Persiapan Administrasi	49
b. Persiapan Alat Ukur	49
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisis Data Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	54
E. Hasil Penelitian Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	56
F. Pembahasan Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	60
G. Analisis Data Jenis Kelamin	64
H. Hasil Penelitian Jenis Kelamin	65
I. Pembahasan Jenis Kelamin	68
BAB V	
A. SIMPULAN	70
B. SARAN	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

TABEL :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja	51
2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	52
3. Distribusi Penyebaran Butir Aitem Skala Stres Kerja setelah Uji Coba	55
4. Distribusi Penyebaran Butir Aitem Skala Tipe Kepribadian A dan Tipe kepribadian B.....	55
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Tipe Kepribadian A dan B	56
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Tipe Kepribadian A dan B	57
7. Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur Tipe Kepribadian A dan B	58
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik Tipe Kepribadian A dan B	60
9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Jenis Kelamin	64
10. Rangkuman Hasil Perhitungan Homogenitas Jenis Kelamin	65
11. Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur Jenis Kelamin	66
12. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik Jenis Kelamin	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	
A. Data Penelitian	76
B. Validitas dan Reabilitas Skala Stres Kerja	81
C. Uji Normalitas, Homogenitas, dan Hasil Penelitian “Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B”	85
D. Uji Normalitas, Homogenitas, dan Hasil Penelitian “Jenis Kelamin Perempuan dan Jenis Kelamin Laki-Laki”	88
E. Alat Ukur Penelitian	91
F. Surat Keterangan	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan didirikan oleh satu orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan. Dalam usaha mencapai suatu tujuan diperlukan perencanaan, dimana perencanaan tersebut merupakan formulasi terinci dari kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan penentuan tujuan dan identifikasi metode. Dalam hal ini, manajer sebagai penanggung jawab atas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan memegang peran penting dalam perencanaan. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai potensi paling besar sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan psikologi tidak akan pernah kehilangan objek dalam kancah dan akan selalu mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas organisasi dari segi sumber daya manusia. Perkembangan manajemen organisasi dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan suatu organisasi terhadap anggotanya. Kebijakan suatu organisasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan anggota organisasi akan membawa dampak buruk pada sikap kerja anggota.

Untuk mengatur segala kebijakan demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan membutuhkan manajemen yang mengatur karyawan. manajemen tersebut biasa disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Bidang kajian sumber daya manusia membahas tentang bagaimana perusahaan memperoleh,

memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusia. Sebab tanpa mereka, perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Persoalan yang sering muncul dalam perencanaan adalah bagaimana mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai pengelola sumber daya, manajer paling tidak ditugaskan untuk merencanakan perekrutan tenaga kerja dan mengelola pekerjaan-pekerjaan tertentu agar sukses. Lebih lanjut, manajer juga bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan para karyawan atau bawahannya. Seorang manajer dapat mengupayakan suatu tindakan untuk mempengaruhi para karyawannya agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Cara yang ditempuh antara lain dengan memberi upah, gaji, penempatan pegawai pada posisi yang tepat, memberi kesempatan untuk maju, lingkungan kerja yang baik maupun pengakuan atas prestasi. Selain itu manajer juga harus bisa menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka secara maksimal dan tercapainya tujuan perusahaan.

kepuasan kerja memberikan dampak yang serius bagi suatu organisasi. Setiap karyawan dalam bekerja ingin mencapai kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anoraga, 1992).

Robbins (2003), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang

pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan karyawan, yaitu merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap positif dan menyenangkan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif atau tidak suka maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya menunjukkan ciri-ciri yang positif dalam kehidupan dan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya menurut Aprilina (2009) memiliki ciri-ciri yaitu, mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik, dan mereka lebih senang ketika melakukan pekerjaannya.

Selain dari dampak kepuasan, adapun dampak dari ketidakpuasan menurut (Robbins, 2008) mengatakan bahwa ada empat ciri-ciri dari ketidakpuasan karyawan diantaranya; keluar (*exit*), menyuarakan (*voice*), mengabaikan (*neglect*), dan kesetiaan (*loyalty*). (Munandar, 2008) juga menambahkan bahwa ketidakpuasan kerja pada karyawan juga dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya

meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, hingga menghindari sebagian dari tanggung jawab.

Menurut Widodo (2015) Tanda-tanda bahwa suatu organisasi atau perusahaan memiliki masalah dengan karyawannya yang dikarenakan ketidakpuasan para anggotanya antara lain adalah bila: jumlah karyawan yang absen bertambah, sering terjadi absen pada seseorang, ada absen yang sulit bisa diterima, masuk kantor terlambat, pulang dari kantor lebih cepat, sering ribut antar karyawan mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain, pengambil keputusan dan perilaku yang buruk, terjadi kecelakaan yang tidak biasa, bertambah pemborosan dan kerusakan alat, terlibat pelanggaran hukum, dan penampilan yang semakin memburuk. Ada dua kategori pelanggaran karyawan yang sering timbul yaitu pelanggaran berat dan pelanggaran ringan. Yang termasuk pelanggaran ringan adalah absen, berpakaian yang tidak semestinya, melanggar dilarang merokok, tidak kompeten, melanggar aturan keselamatan, tidur di waktu bekerja, bercanda, dan ketidaktepatan waktu kedatangan. Sedangkan yang termasuk pelanggaran berat adalah terlibat masalah narkoba, mencuri, tidak jujur, memukul orang lain, dan sabotase terhadap perusahaan.

Perusahaan PT. Suryamas Lestari prima merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan pintu dan kusen pintu rumah yang terbuat dari bahan kayu. Adapun fenomena yang peneliti dapatkan berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap dua orang karyawan pada hari Rabu, tanggal 1 Agustus 2018, peneliti melihat kurangnya perhatian perusahaan terhadap peralatan kerja yang mendukung proses kerja karyawan, seperti tidak adanya helm proyek keselamatan, masker, maupun sarung tangan. Perlengkapan kerja ini seharusnya disediakan oleh perusahaan bagi para

karyawannya, dikarenakan pada saat karyawan mengolah bahan mentah yaitu kayu-kayu dalam jumlah ratusan tentu akan membahayakan keselamatan karyawan karena kurangnya peralatan kerja. Ditambah lagi pada saat proses produksi tentu akan menghasilkan limbah serta suara-suara mesin yang cukup mengganggu pendengaran karyawan. Limbah yang dihasilkan dari proses produksi berupa ampas-ampas kayu yang tentu akan mengganggu kesehatan karyawan karena tidak diberikannya peralatan kerja yang memadai seperti masker. Tanda-tanda bahwa perusahaan memiliki masalah dengan karyawannya dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap kerjanya, salah satunya sering terjadinya absen pada seorang karyawan (Widodo, 2015).

Hal tersebut dialami oleh perusahaan PT. Suryamas Lestariprima sendiri, yaitu adanya beberapa karyawan yang sering absen dengan alasan sakit. Perusahaan memang memiliki kebijakan izin untuk tidak bekerja salah satunya dengan surat dokter untuk izin sakit. Namun yang terjadi, karyawan malah memanfaatkan surat keterangan dokter untuk absen dari pekerjaan. Dengan adanya surat izin dokter, karyawan akan tetap menerima upah kerja pada hari dimana karyawan tersebut absen dengan izin sakit. Hal inilah yang menjadi permasalahan pada perusahaan PT. Suryamas Lestariprima, dikarenakan kurangnya fasilitas lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan seperti perlengkapan kerjanya, sehingga menimbulkan efek absensi karyawan dan merupakan wujud dari ketidakpuasan karyawan terhadap kerjanya.

Kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu

perusahaan karena kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan hasil kerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik karena akan menimbulkan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja yang positif menyebabkan tenaga kerja bekerja keras sehingga cenderung menjadi efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja. Karyawan juga akan menjadi lebih mudah dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan tentu perusahaan akan mencapai tujuannya dengan efektif.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan. Dari fenomena dan faktor yang

ada karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka apabila lingkungan kerja yang mereka dapatkan adalah lingkungan kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan bagi karyawannya, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan tidak baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah. Kepuasan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerja yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini akan membahas tentang hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Suryamas Lestariprima. Peneliti mengambil faktor lingkungan kerja fisik seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (1996). Faktor lingkungan kerja fisik tersebut meliputi: kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan perlengkapan kerja dan kebisingan. Dan adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (1996) yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada Hubungan antara Lingkungan Kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Suryamas Lestariprima?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Suryamas Lestariprima.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi atas dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan secara umum dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan perkembangan psikologi Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan masukan kepada perusahaan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan dalam upaya untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi meningkatkan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Pendapat lainnya tentang kepuasan karyawan diutarakan oleh As'ad (2000) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Mutiara (2004) definisi kepuasan kerja adalah ”pada dasarnya kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang akan mereka peroleh. Orang yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai

keinginan paling banyak, namun mendapat paling sedikit. Sedangkan orang yang paling marasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja atau dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya

merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya atau yang didapatnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, Kreitner dan Kinicki (2001) ada juga faktor penentu kepuasan kerja. diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus akan merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer, dalam bukunya As'ad (2004) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

4. Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja atau lingkungan kerja

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

6. Pengawasan (Supervisi).

Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Siagian (1995) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapatkan tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala keterampilan tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menyukai pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun sudah mengerahkan segala kemampuan dan keterampilan.

2. Sistem penghargaan yang adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya ataupun sebaliknya. Dalam kehidupan bekerja persepsi tersebut dikaitkan dengan berbagai hal seperti:

a. Pengupahan dan penggajian

Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atau perusahaan atas balas jasa yang telah diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan. Biasanya seseorang melihat upah atau gaji itu dengan beberapa perbandingan seperti:

1. Perbandingan pertama dikaitkan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial, dan kebutuhan ekonomisnya.
2. Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain. Terutama mereka yang memiliki karakteristik yang serupa dengan pembanding dan melakukan pekerjaan yang sejenis dan memikul tanggung jawab yang profesional dan relatif sama. Jika terdapat perbedaan antara upah dan gaji seseorang dengan

rekannya yang menurut pandangannya memiliki karakteristik yang sejenis, hal itu dipandang sebagai suatu hal yang tidak adil.

3. Perbandingan ketiga dikaitkan dengan pekerja dalam organisasi lain di kawasan yang sama dan bergerak dalam bidang yang sama.
 4. Perbandingan keempat dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan, terutama yang menyangkut tingkat upah minimum yang sudah diatur dalam undang-undang.
 5. Perbandingan kelima dikaitkan dengan apa yang diterima seseorang dalam bentuk upah atau gaji dengan kemampuan organisasi.
- b. Sistem promosi

Setiap organisasi atau perusahaan harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karir yang mungkin dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria atau persyaratan tertentu yang telah ditetapkan. Promosi dalam organisasi harus objektif dan tidak bersifat subjektif

Sedangkan menurut Isyandi (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Pergantian pegawai

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya, karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.

2. Ketidakhadiran

Karyawan yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya tinggi dan ketidakhadiran karyawan sering disebabkan oleh alasan yang tidak jelas.

3. Usia

Karyawan yang lebih tua akan cenderung merasa puas dari pada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Karena biasanya mereka memiliki penghasilan yang lebih baik begitu pula sebaliknya.

5. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan. Faktor tersebut dapat membantu memahami bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- a. faktor pegawai, yaitu kemampuan, cara kerja, minat, kesehatan dan disiplin kerja.
- b. Faktor lingkungan kerja, yaitu teman sejawat, kompensasi atau imbalan dan keadaan fisik ruangan.
- c. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang diembankan kepadanya.

As'ad (1978) memberikan penjelasan tentang berbagai faktor dalam kepuasan kerja. Ia menyebutkan ada empat faktor dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor finansial (jaminan kerja)

Faktor finansial (jaminan kerja) merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan-jaminan serta kesejahteraan bagi para karyawan yang meliputi: gaji, berbagai macam tunjangan, pemberian jasa produksi (bonus), promosi, jaminan sosial termasuk uang pensiun dan sebagainya.

2. Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan atau perlengkapan kerja, keadaan ruang, penerangan, pertukaran udara keamanan, kebisingan dan sebagainya.

3. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik hubungan antara karyawan dengan manajer (atasan), hubungan antara sesama karyawan dengan bidang pekerjaan yang sama maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan karyawan, meliputi: minat dan kemauan, ketentraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan, dan sikap.

Berdasarkan uraian faktor-faktor kepuasan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: kesempatan untuk maju, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, fasilitas kerja, gaji atau upah, dan kondisi kerja.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam kerja yang mereka lakukan di jam-jam kerja mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja tidak semua orang mengejar uang. Intinya bahwa besarnya upah bukanlah jaminan untuk mencapai kepuasan, namun yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan

lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

4. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002) teori-teori tentang kepuasan kerja ada 3 macam. Yang biasanya dikenal yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory*, dan teori dua faktor atau *two factor theory*.

a. *discrepancy theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*different between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standart minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. *Equity theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams, walaupun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* ataupun *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya, ia membagi dua kelompok yaitu *satisfier* atau motivator kelompok dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement*,

recognition, work it self, responsibility, dan advancement. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan. Tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical salary, interpersonal relations, work condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

5. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Munandar menjelaskan bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari : 1). Produktivitas 2). Ketidakhadiran karyawan 3) Kesehatan.

a. Produktivitas

Produktivitas akan mengarahkan individu pada kepuasan. Jika individu melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan menghargai produktivitasnya tersebut. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji atau promosi yang kemudian dapat menimbulkan kepuasan seseorang dalam pekerjaan. Dapat dikatakan, karyawan yang senang dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka produktivitasnya juga rendah.

b. Ketidakhadiran karyawan

Ketidakhadiran dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya tenaga kerja. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap karyawan yang tidak masuk. Karyawan tetap dibayar, hal ini menyebabkan

meningkatnya biaya untuk karyawan pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, biaya juga bisa tinggi. Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan karyawan untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau sering datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Seseorang yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

c. Kesehatan

Pada setiap tingkat jabatan, persepsi dari karyawan bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka, hal ini dikarenakan berpengaruh pada kesehatan fisik maupun mental yang tinggi. Dalam menyelesaikan tugas karyawan mengeluarkan tenaga dan pikirannya dalam wujud keterampilan-keterampilan.

Menurut Robbins & Judge (2012) ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan dengan: 1). Keluar (*exit*) 2). Aspirasi (*voice*) 3). Kesetiaan (*loyalty*) 4). Dan Pengabaian (*neglect*).

1. Keluar (*exit*)

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja pada pekerja. Hal ini pun dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya, selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

2. Aspirasi (*voice*)

Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.

3. Kesetiaan (*loyalty*)

Loyalitas merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi kerja, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

4. Pengabaian (*neglect*)

Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan perusahaan. Perilaku tersebut meliputi ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan, penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap perusahaan, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dampak dari ketidakpuasan kerja dapat disimpulkan bahwa, karyawan yang puas dan tidak puas dengan pekerjaannya akan mengungkapkannya dengan keluar dari pekerjaan, aspirasi, kesetiaan dengan perusahaan, dan pengabaian.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, dan hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan resiko atau tidak aman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja (Nitisemito, 1996).

Lingkungan kerja menurut Mardiana (2005) merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap hari. Oleh karena itu lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti musik, kebersihan, dan lain-lain.

Karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif

faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja dibedakan menjadi faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja *non* fisik.

Faktor lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan (Nitisemito, 1996). Sedangkan faktor lingkungan kerja *non* fisik adalah faktor lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera karyawan karena bersifat psikamental dan psikospiritual, seperti hubungan kerja karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan) dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan perlengkapan kerja.

2. Faktor-faktor lingkungan kerja

Menurut Nitisemito ada dua jenis faktor yang digolongkan kedalam lingkungan kerja, yaitu:

a. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik, antara lain:

1. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2. Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar yaitu dengan membuat ventilasi yang cukup mendukung keluar masuknya udara.

4. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri, pada saat bekerja karyawan yang

bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Oleh karena itu penjaminan keamanan harus benar-benar diperhatikan.

5. Peralatan dan perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan dalam memudahkan dan kelancaran pekerjaannya.

6. Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

b. Faktor-faktor lingkungan kerja *non* fisik, antara lain:

1. Hubungan kerja karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan)

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan manajer akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kerjasama antara karyawan dengan manajer harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama yang baik. Manajer tidak mungkin menyelesaikan semua pekerjaan sendiri tanpa bantuan karyawan. Demikian juga sebaliknya, karyawan tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa komando yang jelas dari seorang manajer.

Manajer perusahaan tidak boleh membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya semua karyawan harus dihargai dan dihormati sebagaimana mereka menghormati manajer. Karyawan cenderung senang dengan manajer yang perhatian, mau mendengarkan pendapat karyawannya, bisa menghargai dan menghormati hasil kerja karyawannya, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

2. Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang mampu diajak bekerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Karyawan akan merasa senang apabila rekan kerjanya bisa diajak bekerjasama sehingga apabila ada kesulitan oleh karyawan yang satu, karyawan yang lain dapat saling membantu. Selain itu para karyawan juga akan merasa puas karena mereka dapat bekerja dengan tenang dalam suasana kerja ada yang saling mendukung dengan rekan kerja, sehingga pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor lingkungan kerja di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan perlengkapan kerja, dan kebisingan.

3. Aspek-aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003) :

1. Pelayan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal seperti pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam

bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Indikator lingkungan kerja

Dari pembahasan dan uraian diatas, maka dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur lingkungan kerja dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, yaitu :

1. Penerangan

Sistem penerangan yang baik akan menghasilkan cahaya yang cukup terang dalam ruangan tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat bahwa kebutuhan akan penerangan yang diperlukan untuk setiap ruangan berbeda-beda jumlahnya.

2. Pewarnaan

Masalah warna termasuk dalam lingkungan kerja, namun banyak orang yang kurang memperhatikan masalah warna ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, warna dapat menimbulkan rasa puas bagi karyawan. Warna dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja misalnya untuk ruang kerja yang memerlukan ketenangan seperti kantor-kantor, hendaknya dipilih warna-warna yang sifatnya lembut misalnya warna krem, hijau muda, biru muda, putih dan sebagainya.

3. Kebersihan

Dalam hal kebersihan ini diperlukan tanggung jawab dari semua personil yang ada pada perusahaan, baik petugas kebersihan dari perusahaan maupun semua karyawan yang ada.

4. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya bernapas memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja karyawan, diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

5. Suara/ kebisingan

Dalam pelaksanaan produksi di perusahaan tentu akan menimbulkan suara-suara yang dihasilkan oleh alat-alat atau mesin-mesin produksi. Suara bising terus-menerus terbiasa terdengar oleh karyawan dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi karyawan cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau prestasi kerja. Tujuan dari pengaturan dan pengendalian dari suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari karyawan.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan pada penelitian ini adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam lingkungan perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerja menurun, kerusakan bertambah dan pada gilirannya akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

C. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan cenderung betah bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran karyawannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka. Semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin baik pula para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Baik buruknya pengakuan kondisi lingkungan kerja sangat tergantung pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Karyawan merasa senang jika bekerja pada lingkungan yang bersih, sehat, tenang, nyaman, aman dan mendukung kelancaran pekerjaannya sehingga mereka akan merasa puas karena sebagai kebutuhan dalam pekerjaan terpenuhi. Sedangkan para karyawan yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik cenderung merasa tidak betah bekerja pada perusahaan tersebut. Karena apa yang mereka butuhkan dalam pekerjaan tidak terpenuhi sehingga mereka tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dalam sebuah penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang yang mengambil sebanyak 30 responden menunjukkan hasil dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Pada penelitian Annisa Q. Kinanti (2012) dengan judul “hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia PT. Surveyor Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada divisi sumber daya manusia PT. Surveyor Indonesia.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Elsa Tambayong (2003) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tira Fashion” menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ternyata mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2015) dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Maton Land Pekanbaru menunjukkan variabel bebas dalam penelitian secara bersamaan maupun secara individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian kantor PT. Maton Land Pekanbaru. Berdasarkan hasil koefisien regresi linier sederhana maka dapat diketahui bahwa variabel bebas (lingkungan kerja) dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Adapun hasil dari penelitian ini juga memiliki hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan. Adapun sumbangan efektivitas variabel X terhadap variabel Y sebesar 78.4% yang artinya lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Suryamas Lestariprima.

D. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



E. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima dengan asumsi bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas : lingkungan kerja fisik
2. Variabel terikat : kepuasan kerja

B. Defenisi Ope rasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut (Nursalam, 2008). Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu : kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Robbins,1996).

2. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat dirasakan dan dilihat oleh indera yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, diukur berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja fisik yaitu: penerangan, kebersihan, pertukaran udara, suara atau kebisingan, keamanan, dan peralatan atau perlengkapan kerja, (Nitisemito, 2002).

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto (2000) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (2004) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak di generalisasikan. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai persamaan sifat yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Suryamas Lestariprima yang berjumlah 115 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (dalam Taufik, 2014) sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Menurut Arikunto, sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 55 orang.

Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah digolongkan berdasarkan jabatan yang berpengaruh langsung dan berperan penting terhadap kinerja perusahaan serta yang tercantum dalam struktur organisasi yaitu karyawan bagian produksi PT. Suryamas Lestariprima. Jabatan-jabatan tersebut antara lain:

a. Material : 2 orang

- b. Laminating : 14 orang
 - c. Packing : 5 orang
 - d. Produksi : 34 orang
3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sekelompok subjek berdasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang sudah diketahui sebelumnya, Arikunto (dalam Taufik, 2014). Untuk memperoleh sampel yang mewakili penggambaran secara maksimal keadaan populasinya. Yang dijadikan subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi. Ciri utama sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan tetap perusahaan PT. Suryamas Lestari prima
2. Karyawan pada bagian produksi PT.Suryamas Lestari prima.
3. Karyawan yang bekerja minimal 3 tahun bekerja di PT. Suryamas Lestari prima.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuisisioner dengan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Syofian, 2013). Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu : pernyataan positif atau favorabel dan pernyataan negatif atau unfavorable. Pernyataan positif atau favorable diberi skor 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), dan 1(sangat tidak setuju).

Sedangkan bentuk pernyataan negatif atau unfavorable diberi skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju) dan 4 (sangat tidak setuju).

Adapun skala yang diukur adalah skala kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (1996) yang disusun berdasarkan lima aspek yaitu, kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Skala lingkungan kerja fisik yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Nitisemito (1996). Faktor lingkungan kerja fisik tersebut meliputi: kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan perlengkapan kerja serta kebisingan.

5. Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan dalam penelitian untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dan selanjutnya untuk diambil kesimpulan dari hasil yang diperoleh melalui analisis data tersebut. Teknik analisis data merupakan suatu teknik yang digunakan oleh peneliti yang dilakukan setelah data terkumpul dan disusun dengan baik, kemudian menganalisis data tersebut untuk mendapatkan keputusan yang terbaik guna mencapai tujuan dari suatu penelitian. Adapun langkah-lahkannya adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang dimiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 23.00 for Windows*.

1. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode *Product Moment Person*. Analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00. butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau lebih besar dari r tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha positif atau lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tidak reliabel

b. Uji asumsi

1. Uji normalitas, yaitu menguji normal tidaknya sampel pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2005). Apabila data distribusi normal, berarti data tersebut dapat dipakai untuk penelitian ini sebagai salah satu syarat analisis regresi linear yang nantinya akan digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah yang dilakukan dalam uji ini menggunakan one sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 (Puriyatno, 2008).
2. Uji linearitas, bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara dua variabel atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity yaitu dengan analisis compare means. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi pada Linearity kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel terdapat hubungan yang linear (Puriyatno, 2008).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini akan dikemukakan segala langkah-langkah yang telah dilakukan untuk pelaksanaan penelitian. Dimulai dari orientasi kancah penelitian dan segala persiapan yang dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

A. Orientasi Kancah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tepatnya di perusahaan PT Suryamas Lestariprima yang beralamat Jl. Batangkuis KM. 5,5 No. 18 Desa Dalu Sepuluh A Tanjung Morawa. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi pintu dan daun pintu. Berdirinya perusahaan ini sebagai perusahaan industri penunjang ekspor, merekrut sejumlah tenaga kerja yang umumnya adalah masyarakat yang berdomisili di sekitar lingkungan pabrik, dengan latar belakang pendidikan mulai sekolah dasar hingga sarjana.

Salah satu hasil kerja/usaha putra daerah dan pengusaha lokal ini mewujudkan dalam suatu badan usaha dalam bentuk perseroan terbatas (PT) dengan nama Suryamas Lestariprima dengan akta pendirian Notaris Sartutiyasmi Agoeng Iskandar SH, No. 64 tanggal 10 Agustus 1988. Akta pendirian ini telah diubah dengan akta Notaris No. 117 tanggal 21 Februari 1989 oleh Notaris yang sama sehubungan dengan perubahan anggaran dasar perusahaan dan nama perusahaan. Akta pendirian ini telah disahkan oleh Kementerian Kehakiman Republik Indonesia dalam surat keputusan No. C2-HT.01.01.A-1327 tanggal 16 Februari 1989 dengan lokasi terletak di Jl. Batangkuis KM. 5,5 No. 18 Desa Dalu Sepuluh A Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

PT. Suryamas Lestariprima memproduksi pintu dan daun pintu dengan menggunakan kayu durian lokal dan kayu jati, karena kayu durian sering dianggap sebagai kayu dengan serat dan tekstur paling indah. Karakteristiknya yang stabil, kuat dan tahan lama membuat kayu ini menjadi pilihan utama sebagai material bahan bangunan. Termasuk kayu dengan kelas awet. Sedangkan kayu jati terbukti tahan terhadap jamur, rayap dan serangga lainnya karena kandungan minyak di dalam kayu yang terkandung di dalamnya. Dan tidak ada kayu lain yang memberikan kualitas dan penampilan yang sebanding dengan kayu jati.

Pengolahan hasil kayu merupakan suatu rangkaian proses penanganan bahan baku hingga produk yang siap untuk dipasarkan. Kayu yang diolah pada PT. Suryamas Lestariprima berasal dari kayu pedesaan dan juga hasil hutan masyarakat.

1. Visi dan Misi PT. Suryamas Lestariprima

Adapun visi PT. Suryamas Lestariprima yaitu :

PT. Suryamas Lestariprima menjadi produsen pintu terkemuka di Indonesia.

Adapun misi perusahaan PT. Suryamas Lestariprima yaitu

1. Mengembangkan secara terus menerus teknologi pengolahan kayu dan pembuatan pintu untuk menjamin kualitas dari sumber bahan baku yang ramah lingkungan.
2. Mengembangkan pasar baru untuk peningkatan volume penjualan.
3. Berusaha memuaskan pelanggan dengan pengiriman tepat waktu, harga yang lebih kompetitif dan *service* yang memuaskan.
4. Mengembangkan sumber daya manusia untuk peningkatan kompetensi dan produktivitas serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

5. Meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan sehingga dapat meningkatkan profit yang optimal.

2. Karakteristik Responden

Adapun responden pada penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi dengan jumlah 55 orang. Responden diberikan pernyataan dalam bentuk angket terkait dengan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

B. Persiapan Penelitian

Adapun persiapan penelitian ini meliputi:

1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan yang meliputi pengambilan data uji coba alat ukur (skala) dan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak perusahaan PT. Suryamas Lestariprima, selanjutnya peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin persetujuan dari pihak Pimpinan PT. Suryamas Lestariprima. Setelah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data, peneliti meminta surat bukti telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data kepada pihak Pimpinan PT. Suryamas Lestariprima pada tanggal 23 Agustus 2018.

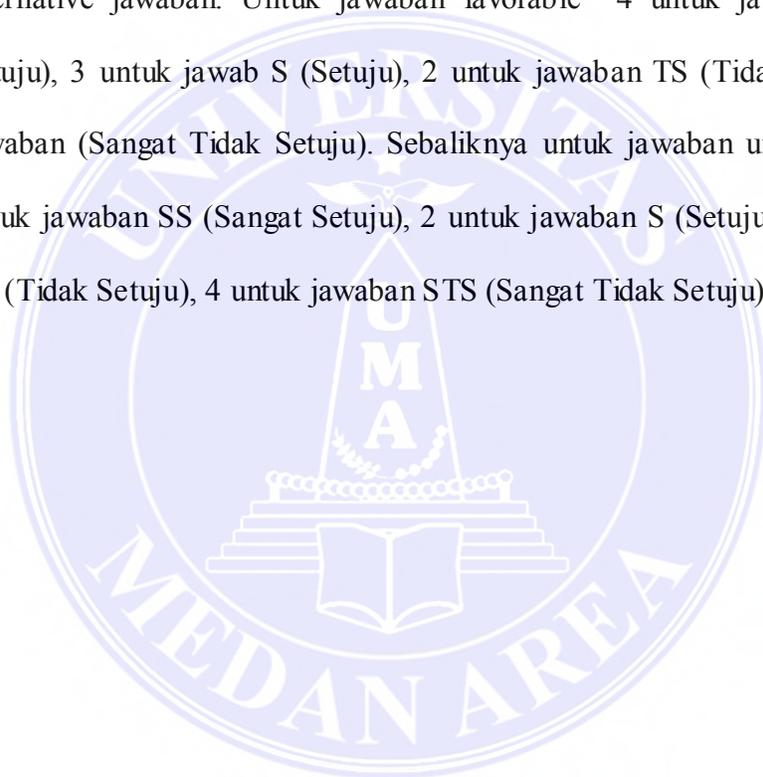
2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

A. Skala lingkungan kerja fisik

Skala lingkungan kerja fisik disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Nitisemito (1996) yaitu: kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan perlengkapan kerja, dan kebisingan.

Penelitian skala ini berdasarkan format skala likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban aspek subjek yang menyatakan kesetujuan (favorable) dan ketidaksetujuan (unfavorable). Skala ini terdiri dari empat alternative jawaban. Untuk jawaban favorable 4 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), 3 untuk jawab S (Setuju), 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), 1 untuk jawaban (Sangat Tidak Setuju). Sebaliknya untuk jawaban unfavorable yaitu, 1 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), 2 untuk jawaban S (Setuju), 3 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), 4 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju).



Tabel 1. Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala lingkungan kerja fisik sebelum dilakukan penelitian

No	Aspek	Indikator	No aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Kebersihan	Tempat kerja tertata rapi	1,2	47,48	4
		Tempat kerja yang bersih	45,46	3,4	4
2	Penerangan	Penerangan di tempat kerja	5,6	43,44	4
		Pendistribusian cahaya	41,42	7,8	4
3	Pertukaran udara	Ventilasi di tempat kerja	9,10	39,40	4
		Kesejukan di tempat kerja	37,38	11,12	4
4	Keamanan	Peralatan kerja yang mendukung keselamatan kerja	13,14	35,36	4
		Asuransi jiwa	33,34	15,16	4
5	Peralatan dan perlengkapan kerja	Ketersediaan peralatan kerja	17,18	31,32	4
		Pengaturan peralatan kerja	29,30	19,20	4
6	Kebisingan	Kebisingan di tempat kerja	21,22	27,28	4
		Peredaman dan pengurangan kebisingan	25,26	23,24	4
Total			24	24	48

A. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (1996) yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Penelitian skala ini berdasarkan format skala likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban aspek subjek yang menyatakan kesetujuan (favorable) dan ketidaksetujuan (unfavorable).

Skala ini terdiri dari empat alternative jawaban. Untuk jawaban favorable 4 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), 3 untuk jawab S (Setuju), 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), 1 untuk jawaban (Sangat Tidak Setuju). Sebaliknya untuk jawaban unfavorable yaitu, 1 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), 2 untuk jawaban S (Setuju), 3 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), 4 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Tabel 2. Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kepuasan kerja sebelum dilakukan penelitian

No	Aspek	Indikator	No aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Kerja yang secara mental menantang	Variasi pekerjaan	1,2	39,40	4
		Kesempatan menggunakan kemampuan dan keterampilan	37,38	3,4	4
2	Ganjaran yang pantas	Imbalan sesuai dengan beban kerja	5,6	35,36	4

		Adanya tunjangan	33,34	7,8	4
3	Kondisi kerja yang mendukung	Fasilitas kerja	9,10	31,32	4
		Lingkungan kerja yang baik	29,30	11,12	4
4	Rekan kerja yang mendukung	Rekan kerja yang solid	13,14	27,28	4
		Komunikasi yang baik antar rekan kerja	25,26	15,16	4
5	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Pekerjaan sesuai keinginan	17,18	23,24	4
		Pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	21,22	19,20	4
Total			20	20	40

1. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*. Adapun proses pelaksanaan yaitu langkah pertama, peneliti membentuk rapat kecil guna mengumpulkan karyawan dari unit produksi untuk berkoordinasi sebelum melakukan pengambilan data. Langkah kedua, peneliti memperkenalkan diri dan menerangkan maksud serta tujuan penelitian kepada subjek. Selanjutnya menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang berupa angket yang akan diberikan. Peneliti memberikan penjelasan kepada subjek bahwa hasil penelitian ini untuk tujuan ilmiah. Langkah ketiga, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang belum

jas. Kemudian peneliti menunggu subjek mengerjakan skala hingga selesai. Setelah skala terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data.

Tabel 3. Distribusi penyebaran skala lingkungan kerja fisik setelah dilakukan penelitian

No	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kebersihan	2,45	1,46	47,48,3	4	8
2	Penerangan	6,42	5,41	43,44,7	8	8
3	Pertukaran udara	9,10,37	38	39,40,12	11	8
4	Keamanan	13,14,33,34	-	36,15,16	35	8
5	Peralatan dan perlengkapan kerja	18,29	17,30	31,32,	19,20	8
6	Kebisingan	21,22,25,26	-	27,23	28,24	8
Total		17	7	16	8	48

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas alat ukur diketahui skala lingkungan kerja fisik dari 48 aitem, terdapat 15 aitem yang gugur yang memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $> 0,3$; yaitu aitem nomor 1, 4, 5, 8, 11, 17, 18, 20, 24, 28, 30, 35, 38, 41, 46. Dan 33 aitem lainnya valid dan memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $> 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.309$ sampai $r_{bt} = 0.614$ dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0,812, yang berarti skala lingkungan kerja fisik tergolong reliabel.

Tabel 4. Distribusi penyebaran skala kepuasan kerja setelah dilakukan penelitian

No	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kerja yang secara mental menantang	1,2,37	38	39,3,4	40	8
2	Ganjaran yang pantas	5,6,33,34	-	35,8	36,7	8
3	Kondisi kerja yang mendukung	9,10,29	30	31,32,11,12	-	8
4	Rekan kerja yang mendukung	13,25,26	14	27,15,16	28	8
5	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	17,18,21,22	-	23,24,19,20	-	8
Total		17	3	16	4	40

Skala kepuasan kerja dari 40 aitem, terdapat 7 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 7, 14, 28, 30, 36, 39, 40. Dan 33 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $> 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.301$ sampai $r_{bt} = 0.648$ dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0,854, yang berarti skala kepuasan kerja tergolong reliabel.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 1 Agustus sampai dengan tanggal 23 Agustus 2018 di PT. Suryamas Lestariprima Tanjung Morawa. Dengan jumlah sampel karyawan bagian Produksi sebanyak 55 orang dan berstatus sebagai karyawan tetap. Pada tanggal 23 Agustus skala dikumpulkan dan diperiksa bahwa seluruh angket yang diberikan kepada karyawan telah diisi dan tidak ada jawaban yang kosong.

Setelah itu peneliti melakukan penyekoran butir-butir pernyataan skala. Kemudian skor yang merupakan pilihan responden pada setiap butir pernyataan dipindahkan dalam bentuk

microsoft excel 2007 yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data untuk kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh nilai total yang dimiliki setiap responden untuk skala. Setelah diketahui nilai total responden untuk variabel, maka data ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja fisik dan variabel terikatnya (Y) adalah kepuasan kerja.

3. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *product moment*. Hal ini dilakukan dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya, dimana analisis korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

Namun sebelum dianalisis dengan teknik analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data variabel terikat lingkungan kerja fisik yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang

menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dikatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Rerata	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Kepuasan kerja	95.29	8.122	0.961	0.315	Normal

Keterangan

Rerata : Nilai rata-rata

K-S : Koefisien Kolmogorov Smirnov

SB : Simpangan Baku (Standart Deviasi)

P : Signifikansi

b. Uji linearitas

Uji linieritas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah lingkungan kerja fisik dapat menerangkan timbulnya kepuasan kerja, yaitu meningkatkan atau menurunkan nilai sumbu Y (lingkungan kerja fisik) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (kepuasan kerja). Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (lingkungan kerja fisik).

Sebagai kriterianya, apabila $p \text{ beda} < 0,05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	43.559	0.321	Linier

Keterangan:

X: kepuasan kerja

Y: lingkungan kerja fisik

F: koefisien linearitas

P: signifikansi

2. Uji Hipotesisa. Hasil perhitungan korelasi *r product moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r product moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dimana $r_{xy} = 0.885$ dengan signifikansi $p = 0.000 < 0.050$. artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja dinyatakan diterima.

Koefisien determinan r^2 dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.784$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 78.4%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r product moment*.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Analisis r Product Moment

Statistik	R	r^2	BE%	P	KET.
X-Y	0.885	0.784	78.4%	0.000	Signifikan

Keterangan:

X : kepuasan kerja

Y : lingkungan kerja fisik

r_{xy} : koefisien hubungan antara X dan Y

r^2 : koefisien determinan X terhadap Y

P : peluang terjadinya kesalahan

BE% : bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan andil sebesar 78.4% terhadap kepuasan kerja. Dari hasil ini diketahui bahwa terdapat 21.6% peran dari faktor lain terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

b. Mean Hipotetik

Untuk variabel lingkungan kerja fisik, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 33 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan alternatif jawaban. Maka mean hipotetiknya adalah $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 33 aitem yang diformat dalam skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$.

c. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskripsi analisis diketahui bahwa mean empirik variabel lingkungan kerja fisik adalah 89.96, sedangkan untuk kepuasan kerja, mean empiriknya adalah 95.29.

d. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan nilai rata-rata mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel lingkungan kerja fisik bilangan SD nya adalah 5.240, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja bilangan SD nya adalah 8.122. Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel lingkungan kerja fisik, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean empirik berada di atasnya maka lingkungan kerja fisik tergolong tinggi atau baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean empirik berada diantaranya maka lingkungan kerja fisik tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean empirik berada dibawahnya maka lingkungan kerja fisik tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah nilai SD dan nilai mean empirik berada diatasnya maka kepuasan kerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean rata-rata empirik, diman mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean empirik berada diantaranya maka kepuasan kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean empirik berada di bawahnya maka kepuasan

kerja tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean empirik dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Lingkungan kerja fisik	5.240	82.5	89.96	Baik
Kepuasan kerja	8.122	82.5	95.29	Tinggi

4. Pembahasan

Hasil analisis dengan metode analisis product moment, diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan PT. Suryamas Lestariprima. Hal ini bisa diketahui dari hasil analisis data menggunakan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 23for Windows. Pembahasan akan dimulai dari hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas alat ukur diketahui skala lingkungan kerja fisik dari 48 aitem, terdapat 15 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 1,4,5,8,11,17,18,20,24,28,30,35,38,41,46, dan 33 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $> 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.309$ sampai $r_{bt} = 0.614$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.812. yang berarti skala lingkungan kerja fisik tergolong reliabel. Skala kepuasan kerja dari 40 aitem, terdapat 7 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 7,14,28,30,36,38,40, dan 33 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $> 0,3$; dengan

skor bergerak dari $r_{bt} = 0.301$ sampai $r_{bt} = 0.648$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.854, yang berarti skala kepuasan kerja tergolong reliabel.

Hasil uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *kolmogorov smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja yang menggunakan skala likert apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal.

Hasil uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (lingkungan kerja fisik) dengan kriteria p beda < 0.05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear.

Hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan lingkungan kerja fisik, dimana $r_{xy} = 0.885$ dengan signifikansi $p = 0.000 < 0,0050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian yang diperoleh perhitungan tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan (supervisi), fakto intrinsik pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas.

Sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2012) bahwa kepuasan dapat diungkapkan dengan keluarnya karyawan, aspirasi, kesetiaan, dan pengabdian terhadap pekerjaan.

Namun bila di lihat daristandar deviasi kepuasan kerja sebesar 8.122 dan mean hipotetik 82.5 maka dengan nilai mean empirik sebesar 89.96 menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berada di kategori tinggi, artinya kepuasan kerja karyawan PT.Suryamas Lestariprima memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam upaya mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara nilai mean empirik dengan mean hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel lingkungan kerja fisik bilangan SD nya adalah 5.240, sedangkan untuk kepuasan kerja bilangan SD nya adalah 8.122. dalam penelitian ini, yakni diketahui lingkungan kerja fisik dinyatakan baik, hasil ini diketahui dengan melihat perbandingan nilai rata-rata empirik dengan nilai rata-rata hipotetik, dimana nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik dan selisih kedua nilai rata-rata tersebut melebihi bilangan SD. Oleh karena itu sesuai dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Suryamas Lestariprima baik, dimana sebagian besar karyawan merasakan kondisi-kondisi lingkungan kerja fisik yang baik yaitu aman dan nyaman.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, dimana $r_{xy} = 0.885$ dengan signifikansi $p = 0.000 < 0.050$. artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja dinyatakan diterima.
2. Hasil mean hipotetik untuk variabel lingkungan kerja fisik yaitu $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja mean hipotetiknya adalah $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$. Sedangkan nilai empirik berdasarkan analisis bahwa mean empirik variabel lingkungan kerja fisik adalah 95.29, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja mean empiriknya adalah 89.96.
3. Hasil koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat $r^2 = 0.784$. ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja sebesar 78,4%.

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Saran kepada subjek penelitian

Diharapkan kepada karyawan untuk menyuarakan gagasan yang selama ini dipendam maupun yang tidak dapat diutarakan kepada pimpinan agar ketidakpuasan kerja tidak berlangsung dalam jangka waktu yang lama, karena pada akhirnya akan merusak sistem kerja dan nama baik PT. Suryamas Lestariprima

2. Saran kepada pihak perusahaan

Melihat peranan lingkungan kerja fisik yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawannya. Dengan cara menyediakan peralatan kerja yang menjamin keamanan kerja kebersihan lingkungan kerja, kerapian lingkungan kerja, maupun kebisingan di tempat kerja.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik di perusahaan lain agar dapat menambah wawasan dan dapat meneliti dengan variabel independen lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja untuk menyempurnakan kajian teori di dalam ilmu pengetahuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. 2014. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten*.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Press.
- As'ad. 2000. *Seri Sumber daya manusia psikologi industri*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty Press.
- Ashar S.M. 2008. *Psikologi industri dan organisasi*. Tangerang: Universitas Indonesia Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Eko, W.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hanggraeni. Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9,(3), 1-16.
- Kartono, K. 2002. *Psikologi sosial untuk manajemen perusahaan dan industri*. Jakarta: Grafindo.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi (edisi 10)*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mardiana. 2005. *Manajemen produksi*. Jakarta: IPWI.
- NitisemitO, A. 1996. *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Pandji, A. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Panggabean. S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku organisasi (jilid 2 edisi 9)*. Jakarta: Salemba.
- Robert, L. Mathins, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono. Sarlito,W. 2005. *Psikologi lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandarmaju.
- Zulfahmi., Moch Djudi. & Ika. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43, 157.











Reliability

Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	3.3636	.75434	55
kk2	2.9636	.81567	55
kk3	3.0364	.69292	55
kk4	3.1091	.76189	55
kk5	2.8545	.73076	55
kk6	2.5818	.68559	55
kk7	2.6182	.80487	55
kk8	2.8727	.72148	55
kk9	3.0545	.86961	55
kk10	3.3636	.61955	55
kk11	3.2000	.80277	55

kk12	3.1636	.91820	55
kk13	2.8182	.84087	55
kk14	2.1818	.74761	55
kk15	2.7455	.72567	55
kk16	2.9636	.81567	55
kk17	2.9273	.66261	55
kk18	3.0000	.74536	55
kk19	3.0909	.67420	55
kk20	3.2909	.83161	55
kk21	2.8364	.66007	55
kk22	2.8545	.77980	55
kk23	2.9273	.83565	55
kk24	2.9818	.82756	55
kk25	3.0000	.63828	55
kk26	3.0727	.97856	55
kk27	2.8000	.84765	55
kk28	2.7636	.81567	55
kk29	3.1091	.83161	55
kk30	2.6909	.66312	55
kk31	2.7091	.89593	55
kk32	2.5818	.71209	55
kk33	2.8182	.72242	55
kk34	2.7818	.71209	55
kk35	2.8727	.61024	55
kk36	2.6909	.71680	55
kk37	2.9455	.70496	55
kk38	2.8909	.73718	55
kk39	2.7818	.85399	55
kk40	2.8909	.71162	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	112.8364	131.473	.499	.847
kk2	113.2364	133.443	.349	.851
kk3	113.1636	133.843	.397	.850
kk4	113.0909	136.195	.220	.854
kk5	113.3455	133.897	.370	.850
kk6	113.6182	138.018	.336	.855
kk7	113.5818	140.433	-.021	.859
kk8	113.3273	131.558	.520	.847
kk9	113.1455	133.053	.343	.851
kk10	112.8364	133.695	.461	.849
kk11	113.0000	129.370	.584	.845
kk12	113.0364	129.999	.470	.847
kk13	113.3818	128.426	.606	.844
kk14	114.0182	145.722	-.310	.865
kk15	113.4545	134.401	.342	.851
kk16	113.2364	130.221	.526	.846
kk17	113.2727	133.165	.463	.849
kk18	113.2000	130.237	.581	.845
kk19	113.1091	134.506	.366	.850
kk20	112.9091	130.158	.518	.846
kk21	113.3636	136.495	.343	.853
kk22	113.3455	136.415	.301	.854
kk23	113.2727	132.313	.399	.849
kk24	113.2182	131.618	.441	.848
kk25	113.2000	134.089	.418	.850
kk26	113.1273	125.521	.648	.842
kk27	113.4000	131.430	.439	.848
kk28	113.4364	136.399	.190	.854

kk29	113.0909	133.640	.330	.851
kk30	113.5091	137.699	.163	.854
kk31	113.4909	134.143	.376	.853
kk32	113.6182	134.463	.346	.851
kk33	113.3818	135.648	.368	.852
kk34	113.4182	134.433	.348	.851
kk35	113.3273	136.669	.355	.853
kk36	113.5091	138.069	.125	.855
kk37	113.2545	132.897	.448	.849
kk38	113.3091	137.625	.145	.855
kk39	113.4182	136.692	.363	.855
kk40	113.3091	141.329	-.068	.859

$$40 - 7 = 33 \times 5 = 82,5$$

Reliability

Scale: lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ik1	3.3269	.67798	55
Ik2	3.4038	.56913	55
Ik3	3.0769	.85969	55
Ik4	2.8077	.99091	55
Ik5	2.7500	.88284	55
Ik6	2.9038	.89134	55
Ik7	2.9615	.96936	55
Ik8	2.4231	1.01646	55
Ik9	3.2115	.72319	55
Ik10	3.0577	.80229	55
Ik11	3.0769	.76302	55
Ik12	3.0769	.81279	55
Ik13	2.7885	.95664	55
Ik14	2.6538	.76401	55
Ik15	2.8077	.81742	55
Ik16	2.4615	.82751	55
Ik17	3.0385	.62502	55
Ik18	3.2115	.72319	55
Ik19	2.4808	.91802	55
Ik20	2.5192	.82819	55
Ik21	2.3462	.86057	55
Ik22	2.5000	.89662	55
Ik23	2.4423	1.01775	55
Ik24	2.6731	.92294	55
Ik25	2.6154	.93208	55
Ik26	3.3462	.78926	55
Ik27	3.3846	.69038	55
Ik28	3.2115	.87080	55
Ik29	2.6346	.81719	55

Ik30	2.9038	1.01479	55
Ik31	2.8654	1.02954	55
Ik32	3.2500	.96761	55
Ik33	3.1731	.61743	55
Ik34	3.3077	.70122	55
Ik35	2.9808	.80417	55
Ik36	2.8654	.81719	55
Ik37	2.9231	.98710	55
Ik38	2.9231	.96703	55
Ik39	2.6346	1.06695	55
Ik40	2.7115	.93592	55
Ik41	2.9038	.86907	55
Ik42	2.4615	1.03775	55
Ik43	2.5192	1.01923	55
Ik44	2.4038	1.03393	55
Ik45	2.4423	.80229	55
Ik46	2.1538	.84910	55
Ik47	2.2308	.80721	55
Ik48	2.3462	.86057	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ik1	131.8654	171.687	.232	.808
Ik2	131.7885	170.405	.492	.805
Ik3	132.1154	169.516	.348	.807
Ik4	132.3846	181.065	-.150	.822
Ik5	132.4423	172.918	.187	.811
Ik6	132.2885	168.641	.372	.806
Ik7	132.2308	161.946	.614	.798

lk8	132.7692	166.495	.201	.805
lk9	131.9808	175.235	.319	.812
lk10	132.1346	170.903	.310	.808
lk11	132.1154	168.222	.267	.804
lk12	132.1154	171.437	.379	.809
lk13	132.4038	169.422	.309	.808
lk14	132.5385	169.508	.400	.806
lk15	132.3846	168.790	.404	.805
lk16	132.7308	167.808	.445	.804
lk17	132.1538	180.368	-.162	.818
lk18	131.9808	175.117	.325	.812
lk19	132.7115	177.896	-.028	.817
lk20	132.6731	176.342	.046	.815
lk21	132.8462	174.486	.324	.813
lk22	132.6923	173.590	.354	.812
lk23	132.7500	170.740	.336	.810
lk24	132.5192	173.941	.133	.813
lk25	132.5769	174.131	.324	.813
lk26	131.8462	172.799	.323	.810
lk27	131.8077	167.962	.537	.803
lk28	131.9808	173.862	.149	.812
lk29	132.5577	172.957	.305	.811
lk30	132.2885	173.817	.119	.814
lk31	132.3269	164.067	.490	.802
lk32	131.9423	165.977	.446	.803
lk33	132.0192	172.882	.394	.809
lk34	131.8846	173.359	.327	.810
lk35	132.2115	173.386	.189	.811
lk36	132.3269	166.773	.502	.803
lk37	132.2692	169.691	.387	.808
lk38	132.2692	169.652	.296	.808
lk39	132.5577	164.879	.439	.803

Ik40	132.4808	167.353	.405	.805
Ik41	132.2885	177.464	-.008	.816
Ik42	132.7308	172.906	.349	.813
Ik43	132.6731	172.930	.352	.813
Ik44	132.7885	168.601	.312	.808
Ik45	132.7500	169.721	.367	.806
Ik46	133.0385	175.489	.081	.814
Ik47	132.9615	171.489	.279	.809
Ik48	132.8462	167.662	.432	.804

$$48 - 15 = 37 \times 5 / 2 = 82,5$$

Reliability

Scale: lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ik1	3.3269	.67798	55
Ik2	3.4038	.56913	55
Ik3	3.0769	.85969	55
Ik4	2.8077	.99091	55
Ik5	2.7500	.88284	55
Ik6	2.9038	.89134	55
Ik7	2.9615	.96936	55
Ik8	2.4231	1.01646	55
Ik9	3.2115	.72319	55
Ik10	3.0577	.80229	55
Ik11	3.0769	.76302	55
Ik12	3.0769	.81279	55
Ik13	2.7885	.95664	55
Ik14	2.6538	.76401	55
Ik15	2.8077	.81742	55
Ik16	2.4615	.82751	55
Ik17	3.0385	.62502	55
Ik18	3.2115	.72319	55
Ik19	2.4808	.91802	55
Ik20	2.5192	.82819	55
Ik21	2.3462	.86057	55
Ik22	2.5000	.89662	55
Ik23	2.4423	1.01775	55
Ik24	2.6731	.92294	55
Ik25	2.6154	.93208	55
Ik26	3.3462	.78926	55
Ik27	3.3846	.69038	55
Ik28	3.2115	.87080	55
Ik29	2.6346	.81719	55
Ik30	2.9038	1.01479	55

lk31	2.8654	1.02954	55
lk32	3.2500	.96761	55
lk33	3.1731	.61743	55
lk34	3.3077	.70122	55
lk35	2.9808	.80417	55
lk36	2.8654	.81719	55
lk37	2.9231	.98710	55
lk38	2.9231	.96703	55
lk39	2.6346	1.06695	55
lk40	2.7115	.93592	55
lk41	2.9038	.86907	55
lk42	2.4615	1.03775	55
lk43	2.5192	1.01923	55
lk44	2.4038	1.03393	55
lk45	2.4423	.80229	55
lk46	2.1538	.84910	55
lk47	2.2308	.80721	55
lk48	2.3462	.86057	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lk1	131.8654	171.687	.232	.808
lk2	131.7885	170.405	.492	.805
lk3	132.1154	169.516	.348	.807
lk4	132.3846	181.065	-.150	.822
lk5	132.4423	172.918	.187	.811
lk6	132.2885	168.641	.372	.806
lk7	132.2308	161.946	.614	.798
lk8	132.7692	166.495	.201	.805

lk9	131.9808	175.235	.319	.812
lk10	132.1346	170.903	.310	.808
lk11	132.1154	168.222	.267	.804
lk12	132.1154	171.437	.379	.809
lk13	132.4038	169.422	.309	.808
lk14	132.5385	169.508	.400	.806
lk15	132.3846	168.790	.404	.805
lk16	132.7308	167.808	.445	.804
lk17	132.1538	180.368	-.162	.818
lk18	131.9808	175.117	.325	.812
lk19	132.7115	177.896	-.028	.817
lk20	132.6731	176.342	.046	.815
lk21	132.8462	174.486	.324	.813
lk22	132.6923	173.590	.354	.812
lk23	132.7500	170.740	.336	.810
lk24	132.5192	173.941	.133	.813
lk25	132.5769	174.131	.324	.813
lk26	131.8462	172.799	.323	.810
lk27	131.8077	167.962	.537	.803
lk28	131.9808	173.862	.149	.812
lk29	132.5577	172.957	.305	.811
lk30	132.2885	173.817	.119	.814
lk31	132.3269	164.067	.490	.802
lk32	131.9423	165.977	.446	.803
lk33	132.0192	172.882	.394	.809
lk34	131.8846	173.359	.327	.810
lk35	132.2115	173.386	.189	.811
lk36	132.3269	166.773	.502	.803
lk37	132.2692	169.691	.387	.808
lk38	132.2692	169.652	.296	.808
lk39	132.5577	164.879	.439	.803
lk40	132.4808	167.353	.405	.805

lk41	132.2885	177.464	-.008	.816
lk42	132.7308	172.906	.349	.813
lk43	132.6731	172.930	.352	.813
lk44	132.7885	168.601	.312	.808
lk45	132.7500	169.721	.367	.806
lk46	133.0385	175.489	.081	.814
lk47	132.9615	171.489	.279	.809
lk48	132.8462	167.662	.432	.804

$$48 - 15 = 37 \times 5 / 2 = 82,5$$





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja	kepuasaan kerja
N		55	55
Normal Parameters ^a	Mean	89.96	95.29
	Std. Deviation	5.240	8.122
Most Extreme Differences	Absolute	.183	.130
	Positive	.183	.130
	Negative	-.171	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.354	.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051	.315
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan kerja *						
lingkungan kerja	55	100.0%	0	.0%	55	100.0%

Report

kepuasaan kerja

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
55	85.00	1	.
80	90.00	4	.000
81	91.00	5	.000
82	92.00	6	2.000
83	92.60	5	2.894
84	94.33	3	2.577
85	95.00	4	.000
86	96.67	3	1.155
87	97.00	5	.000
88	98.00	8	.000
89	98.62	8	1.061
90	100.00	1	.
97	107.00	1	.
98	108.00	1	.
Total	95.29	55	8.122

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasaan kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	902.937	13	69.457	197.644	.000
		Linearity	719.247	1	719.247	2.047E3	.000
		Deviation from Linearity	183.690	12	15.308	43.559	.321
	Within Groups		14.408	41	.351		
Total			917.345	54			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasaan kerja * lingkungan kerja	.885	.784	.992	.984

Correlations

Correlations

		lingkungan kerja	kepuasaan kerja
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
kepuasaan kerja	Pearson Correlation	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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



LAMPIRAN D
ALAT UKUR PENELITIAN

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri anda :

- | | | |
|------------------------------|---|--|
| 1. Nama (Inisial) | : | |
| 2. Latar belakang pendidikan | : | SD SMP SMA S1 |
| 3. Jenis kelamin | : | Laki-laki / Perempuan |
| 4. Lama bekerja | : | A. 1 – 5 tahun
B. 6 – 10 tahun
C. 11- 15 tahun
D. lebih dari 15 tahun |

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Dari semua pernyataan tidak ada jawaban yang **BENAR** ataupun **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa menggosongkan satu pernyataan:

SS : Apabila Anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

S : Apabila Anda SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

TS : Apabila Anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

STS : Apabila Anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

Contoh :

Saya hanya mau berpergian saat ada yang ingin di beli

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang ia merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

SELAMAT BEKERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Setiap barang-barang milik perusahaan diberikan tempat masing-masing untuk menyimpan barang				
2.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja				
3.	Setiap masuk kerja ruangan kerja selalu terlihat bersih				
4.	Jendela ruangan kerja jarang dibersihkan sehingga banyak debu menempel				
5.	Barang-barang sering menumpuk di ruangan kerja				
6.	Perusahaan tidak terlalu memperhatikan kerapian ruangan kerja karyawan				
7.	Banyak sampah berserakan disekitar lingkungan kerja				
8.	Kamar mandi perusahaan tidak dilengkapi dengan pengharum sehingga menimbulkan bau tak sedap				
9.	Penerangan di ruang kerja sangat baik dan membuat saya nyaman bekerja				
10.	Sinar matahari cukup untuk menambah penerangan di ruang kerja				
11.	Pendistribusian cahaya cukup merata di ruangan kerja				
12.	Pencahayaan yang masuk ke ruangan kerja cukup optimal				
13.	Cahaya lampu di ruangan kerja menyilaukan mata				

14.	Kurangnya penerangan cahaya matahari membuat ruangan kerja menjadi gelap				
15.	Barang yang menumpuk di ruang kerja menyebabkan terhalangnya pencahayaan				
16.	Di lingkungan pabrik cahaya kurang memadai, sedangkan di kantor pencahayaan sangat baik				
17.	Setiap ruangan dilengkapi dengan ventilasi untuk masuknya udara				
18.	Ruangan kerja yang terbuka menyebabkan cahaya masuk dengan baik				
19.	Perusahaan memberikan fasilitas pendingin ruangan sehingga nyaman dalam bekerja				
20.	Suhu yang dihasilkan mesin tidak menyebabkan ruangan kerja menjadi panas				
21.	Saya sering merasa kegerahan ketika bekerja karena kurangnya ventilasi di sekitar ruangan kerja				
22.	Akibat ruangan kerja yang terlalu terbuka menyebabkan sinar matahari masuk terlalu banyak				
23.	Perusahaan tidak memberikan sarana pendingin udara				
24.	Ruangan kerja terasa sangat panas akibat suhu yang dihasilkan mesin pabrik				
25.	Sarana dan prasarana yang diberikan				

	perusahaan menjamin keamanan kerja				
26.	Adanya satpam membuat saya merasa aman ketika bekerja				
27.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan bagi karyawan				
28.	Adanya jaminan pensiun membuat saya senang bekerja di perusahaan ini				
29.	Terkadang saya mengalami cedera ketika bekerja karena kurangnya sarana dan prasarana dalam bekerja				
30.	Sering terjadi pencurian di lingkungan kerja				
31.	Tidak adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan				
32.	Perusahaan tidak memberikan dana pensiun				
33.	Alat-alat yang saya butuhkan dalam bekerja selalu tersedia				
34.	Kecanggihan alat-alat kerja mempermudah pekerjaan				
35.	Menurut saya peralatan kerja di tempatkan sesuai dengan fungsinya				
36.	penyusunan barang di gudang memudahkan karyawan mencari barang ketika dibutuhkan				
37.	saya sering bergantian memakai alat				

	kerja karena keterbatasan alat dari perusahaan				
38.	alat-alat kerja di perusahaan tidak mengikuti perkembangan zaman				
39.	peralatan kerja tidak memiliki tempat khusus untuk penyimpanan				
40.	alat-alat kerja sering diletakkan sembarangan				
41.	Saya merasa nyaman berada di ruangan kerja yang tidak terganggu oleh suara mesin				
42.	Ruangan kerja saya jauh dari suara mesin pabrik				
43.	Perusahaan memberikan alat peredaman kebisingan				
44.	Ruangan kerja dilengkapi dengan dinding kedap suara				
45.	Telinga saya terasa sakit akibat suara mesin pabrik perusahaan				
46.	Saya tidak menyukai kebisingan di tempat kerja yang akan mengganggu konsentrasi kerja saya				
47.	Tidak ada alat peredaman suara yang diberi perusahaan kepada karyawan				
48.	Di ruangan kerja sering terganggu dengan suara mesin				

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri anda :

1. Nama (Inisial) :
2. Latar belakang pendidikan : SD SMP SMA S1
:
3. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Lama bekerja : A. 1 – 5 tahun
B. 6 – 10 tahun
C. 11 – 15 tahun
D. lebih dari 15 tahun

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Dari semua pernyataan tidak ada jawaban yang **BENAR** ataupun **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa mengosongkan satu pernyataan:

SS : Apabila Anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

S : Apabila Anda SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

TS : Apabila Anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

STS : Apabila Anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

Contoh :

Saya hanya mau berpergian saat ada yang ingin di beli

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang ia merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang di ajukan

SELAMAT BEKERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang				
2.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya tidak bersifat monoton				
3.	Pendapat saya selalu diterima perusahaan dengan baik				
4.	Keterampilan yang saya miliki turut membantu kemajuan perusahaan				
5.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus				
6.	Pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak sehingga membuat saya jenuh dengan pekerjaan ini				
7.	Hanya atasan saja yang boleh memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan				
8.	Perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karya wannya				
9.	Gaji saya sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan				
10.	Upah kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standart upah regional atau UMR				
11.	Saya menerima tunjangan pada hari raya				
12.	Karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja akan mendapatkan bonus				
13.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak diberikan upah yang sesuai dengan beban kerja				

14.	Perlu adanya kenaikan gaji karyawan saat ini				
15.	Pekerjaan saya yang beresiko tinggi tidak didukung dengan jaminan dan tunjangan yang memadai				
16.	Saya tidak diberikan bonus ketika bekerja lembur				
17.	Ruang kerja saya sudah sesuai standart kenyamanan				
18.	Alat-alat kerja yang saya butuhkan dalam bekerja lengkap dan berteknologi canggih				
19.	Ruang kerja selalu terjaga kebersihannya				
20.	Karyawan dilarang merokok di ruang kerja				
21.	Ruang kerja terlalu sempit sehingga membasi gerak saya ketika bekerja				
22.	Alat-alat kerja yang saya gunakan masih kurang memadai				
23.	Karyawan sering membuang sampah sembarangan				
24.	Ketika ada kesempatan, saya dan rekan kerja merokok secara diam-diam				
25.	Rekan kerja di perusahaan turut membantu dalam pekerjaan saya				
26.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi				
27.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di perusahaan terpenuhi dengan baik				

28.	Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan didiskusikan terlebih dahulu				
29.	Setiap pekerjaan di perusahaan dilakukan sendiri-sendiri tanpa adanya tolong-menolong sesama rekan kerja				
30.	Rekan kerja saya lambat ketika bekerja				
31.	sering terjadi pertengkaran, perselisihan, dan persaingan sesama rekan kerja di perusahaan ini				
32.	rekan kerja saya tidak memberikan solusi ketika ada permasalahan terjadi				
33.	Saya menginginkan pekerjaan ini sejak lama				
34.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini				
35.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki				
36.	Pekerjaan saat ini mudah diselesaikan karena didukung keahlian dan keterampilan yang saya miliki				
37.	Saya ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain				
38.	Saya memilih pekerjaan ini karena tidak ada pekerjaan lain				
39.	Keahlian dan keterampilan yang saya miliki sangat berbeda dengan pekerjaan saat ini				

40.	Pekerjaan saya sering terhambat karena keterbatasan kemampuan dan keahlian mengenai pekerjaan				
-----	---	--	--	--	--

SURAT KETERANGAN