

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI  
PAGAR PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

**OLEH :**

**WAWAN NATANAEL**

**NPM : 17.860.0247**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2021**

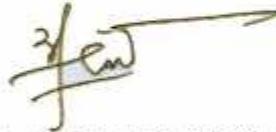
**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik  
Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PTP Nusantara  
V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru  
Nama Mahasiswa : Wawan Natanael  
Nim : 178600247  
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing



Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog

Mengetahui

Kepala bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



Dekan Psikologi

(Dr. Hj. Risyda Kadir, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau

25 Oktober 2021

## LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Karya Tulis Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi S1

PADA TANGGAL

25 Oktober 2021

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



Dr. Hj. Risydah Fadiah S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog

2. Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog

3. Meri Hafni, S.Psi, M.Psi, Psikolog

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

## 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 unsur plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Oktober 2021



Wawan Natanael

(17.860.0247)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/  
SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang

bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Wawan Natanael
NPM	178600247
Program Studi	: Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non- exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PTP Nusantara V Pks Kebun Sei Pagar Pekanbaru**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Medan Pada  
tanggal: 25 Oktober 2021  
Yang mengatakan



(Wawan Natanael)

## **Persembahan**

### *Puji Tuhan*

*Salah satu anugrah yang terindah untuk saya*

*Karena atas kesehatan dan kemudahan*

*Sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis saya yang begitu sederhana*

*Semua ini saya persembahkan untuk kakak saya Heti Kristiani karena atas doa,*

*dukungan, dan bantuannya yang selalu*

*Mendorong saya untuk menyelesaikan karya saya ini*

*Terimakasih banyak atas perjuangan kakak*

*Dalam membiayai saya dalam menempuh pendidikan*

*Perjuangan kakak akan saya ingat sepanjang hidup saya*

## MOTTO

*“Semua orang itu jenius. Tapi jika Anda menilai seekor ikan dari kemampuannya memanjat pohon, maka seumur hidupnya ia akan percaya bahwa dirinya bodoh*

*(Albert Einstein)*

*“Bersyukurlah atas apa yang kamu miliki, maka kamu akan mendapatkan lebih banyak. Jika kamu berkonsentrasi pada apa yang tidak kamu miliki, maka kamu tidak akan pernah merasa cukup”*

*(Oprah Winfrey)*

*“Lebih baik terlihat pendek namun berdiri di kaki sendiri  
Daripada terlihat tinggi namun berdiri di atas bahu orang lain”*

*(Wawan Natanael)*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “ Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Ptp Nusantara V Pks Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketelitian kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog, selaku dosen ketua dalam sidang skripsi yang telah memberikan bimbingan agar penulisan skripsi ini semakin baik.

6. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Ibu Meri Hafni, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku sekretaris yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat memperlancar penyelesaian proposal ini.
9. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar yang telah memberikan wadah untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Kepada Bapak Herrisal Nasution selaku Karyawan pimpinan pada PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru, yang telah memberikan bantuan, kemudahan, dan juga dukungan, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan lancar pada perusahaan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru.
11. Kepada karyawan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
12. Kepada Ayah tercinta Bapak Purmujiono yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam melakukan penelitian.

13. Kepada Ibunda tercinta Ibu Sutianik yang selalu memberikan dukungan, perhatian, dan doa-doa bagi saya agar di berikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
14. Kepada Kakak tercinta Heti Kristiani, yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan kepada peneliti, dan juga terimakasih banyak atas keikhlasan untuk membiayai perkuliahan peneliti selama berkuliah, sehingga peneliti selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
15. Kepada Adik tercinta Monika Stevani yang selalu memberikan perhatian dan juga dukungan yang membuat peneliti selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan penelitian dengan cepat.
16. Teman saya seperjuangan dalam penelitian Adella Anggraeni, Sandy Aditya, Muhammad Andrian, dan Muhammad Farid, Fitra Namira, Alvira Franyanti yang selalu saling membantu dan saling memberikan motivasi untuk dapat melalui kesenangan dan kesulitan selama penelitian.
17. Kepada Merry Dalimunte yang yang membantu peneliti dalam memberitahukan pengurusan berkas selama pembuatan skripsi.
18. Kepada keluarga Adella Angraeni yang memberikan perhatian dan bantuan kepada peneliti.
19. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi B Stambuk 17 Universitas Medan Area dan teman-teman Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 17.

20. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI  
PAGAR PEKANBARU**

**OLEH :**

**WAWAN NATANAEL**

**NPM : 17.860.0247**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan populasi karyawan pabrik sebanyak 134 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 46 orang. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional di mana penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Penyebaran skala Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi-Product Moment*. Berdasarkan perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,699 dan koefisien ( $r^2$ ) = 0,488 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja semakin tinggi pula. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,488 menunjukkan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 48,8%. Selanjutnya mean hipotetik dan empirik lingkungan kerja non fisik dalam kategori tinggi dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 55 dan mean empirik = 66,41 dan untuk kepuasan kerja mean hipotetik dan empirik juga tinggi dengan mean hipotetik = 77,5 dan mean empiri = 92,46.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik; Kepuasan Kerja**

**CORRELATION BETWEEN NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF PTP NUSANTARA V  
PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU**

**By :**

**WAWAN NATANAEL**

**NPM : 17.860.0247**

**ABSTRACT**

This study intended to see the correlation between the Non-Physical Work Environment with Job Satisfaction on employees. The subjects in this study are employees of PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru with a population of 134 factory employees and 46 samples used. The method in this study uses correlational quantitative, methods the correlational quantitative research is research using statistical methods that measure the relationship between two or more variables. The hypothesis proposed in this study is, there is a positive relationship between non-physical work environment and job satisfaction. The spread of the Non-Physical Work Environment scale with Job Satisfaction uses a Likert scale. The data analysis method used in this research is Correlation-Product Moment. Based on the calculation of the Product Moment  $r$  analysis with a value or coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.699 and a coefficient ( $r^2$ ) = 0.488 with  $p = 0.000 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, and there is a relationship between non-physical work environment and job satisfaction. That means the better non-physical work environment, the higher the job satisfaction. This is evidenced by the calculation of the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0.488, indicating that the non-physical work environment affects job satisfaction by 48.8%. Furthermore, the hypothetical and empirical mean of the non-physical work environment in the high category can be seen in the calculation of the hypothetical mean = 55 and the empirical mean = 66.41 and for job satisfaction the hypothetical and empirical mean is also high with the hypothetical mean = 77.5 and the empirical mean = 92.46.

**Kata kunci : Non-Physical Work Environment; Employee Job Satisfaction**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah .....</b>	<b>9</b>

C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Karyawan .....	12
1. Pengertian Karyawan .....	12
2. Jenis Karyawan.....	13
3. Fungsi dan Peranan Karyawan .....	14
B. Kepuasan Kerja .....	14
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
3. Ciri-ciri Kepuasan kerja .....	21
4. Aspek Kepuasan Kerja .....	22
5. Dampak Kepuasa kerja.....	25
6. Ketidakpuasan Kerja .....	29
C. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	32
1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	32
2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	35

3) Aspek-Aspek Lingkungan kerja Non Fisik .....	38
4) Ciri-ciri Lingkungan Kerja Non Fisik .....	42
D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja .	43
E. Kerangka Konseptual .....	45
F. Hipotesis.....	46
<b>BAB III.....</b>	<b>47</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Tipe Penelitian .....	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
C. Definisi Oprasional Variabel .....	48
1. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	48
2. Kepuasan Kerja .....	48
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	49
1. Populasi .....	49
2. Sampel .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	51
1. Uji Validitas .....	51
2. Uji Reliabilitas.....	52
G. Analisis Data .....	53

1. Uji Normalitas .....	54
2. Uji Linearitas .....	54
3. Uji Hipotesis .....	55
<b>BAB IV .....</b>	<b>56</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	56
1. Sejarah dan Profil PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru .....	56
2. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar .....	58
3. Makna Logo Perusahaan .....	59
4. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar .....	61
B. Persiapan Penelitian .....	61
1. Persiapan Administrasi .....	62
2. Persiapan Alat Ukur .....	62
C. Pelaksanaan Penelitian .....	66
a. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	68
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	72
1. Uji Asumsi .....	72
2. Hasil Analisis Korelasi $r$ Product Moment .....	74
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	75
E. Pembahasan .....	77

<b>BAB V.....</b>	<b>82</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
A. Simpulan .....	82
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b>	
Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Sebelum Uji Validitas .....	63
<b>Tabel 2</b>	
Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Validitas .....	65
<b>Tabel 3</b>	
Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Setelah Uji Validitas .....	68
<b>Tabel 4</b>	
Distribusi Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas .....	70
<b>Tabel 5</b>	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	72
<b>Tabel 6</b>	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan .....	73
<b>Tabel 7</b>	
Rangkuman Hasil Analisis Product Moment .....	74
<b>Tabel 8</b>	
Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	76

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	45
4.1 Logo Perusahaan .....	58
4.2 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar.....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran A

Alat Ukur Penelitian *Try Out* Terpakai .....87

### Lampiran B

Distributor Skor *Try Out* Terpakai Lingkungan Kerja Non Fisik  
dan Kepuasan Kerja .....94

### Lampiran C

Hasil Uji *Try Out* Terpakai Validitas dan Reliabilitas .....96

### Lampiran D

Hasil Analisis Regresi Antara Lingkungan Kerja Non Fisik  
dan Kepuasan Kerja .....103

### Lampiran E

Surat Keterangan Penelitian .....107

### LAMPIRAN F

Dokumentasi.....112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor utama dan dianggap penting bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia di setiap perusahaan memiliki peran yang sangat penting seperti, sebagai pengendali, pengontrol, pengembang, dan juga sebagai sumber ide yang aktif memberikan hal-hal menarik dan baru bagi perusahaan, sehingga perusahaan tetap dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Suswanto dan Priansa D J (dalam Warouw, 2017) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang paling penting dalam organisasi. Manusia merupakan individu yang unik, karena setiap individu memiliki kemampuan, cara berkomunikasi, cara bersosialisasi, dan juga memiliki kepribadian yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya, maka penting bagi perusahaan untuk dapat memahami setiap individu yang bekerja pada perusahaannya, hal ini berguna agar setiap karyawan puas dengan apa yang diberikan perusahaan.

Memenuhi hal-hal yang di butuhkan oleh karyawan tentu akan membuat pekerjaan yang di hasilkan oleh seorang karyawan akan baik, hal ini sangat penting terlebih bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang industri atau pabrik.

Perusahaan industri atau pabrik yang menghasilkan barang tentunya harus mengutamakan daya saing melalui kualitas produk yang akan di pasarkan, kualitas produk yang baik tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas jika perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, hal ini di karenakan karyawan memiliki perasaan, emosi dan juga kecintaannya tersendiri pada pekerjaannya. Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap ini di sebut dengan kepuasan kerja.

Menurut Byaris dan Rue (dalam Arini, 2006) mengemukakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki kepuasan kerja yaitu tidak sering mangkir dalam pekerjaannya, memiliki produktifitas tinggi, bersikap positif terhadap pekerjaannya, ceria dan bersemangat dalam bekerja, dan responsif.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan tentu cenderung akan melakukan hal yang positif bagi perusahaanya sesuai yang di ungkapkan oleh Suwanto (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Sedangkan ketidakpuasan kerja menurut (As'ad, M., 2003) dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri sebagai berikut :

kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidak hati-hatian, dan ketidakterseediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Bahagia ketika melakukan pekerjaan merupakan salah satu ciri karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaannya, dan sebaliknya ketika karyawan merasa tidak bahagia dengan apa yang di kerjakannya pada perusahaan tentunya bisa di pastikan bahwa karyawan tidak mendapatkan kepuasan di dalam pekerjaannya, menurut Robbins (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang bahagia menyebabkan karyawan lebih produktif. Hal ini tentu akan berdampak baik bagi perusahaan karena dengan rasa puas yang karyawan rasakan tingkat kinerja karyawan akan lebih produktif yang berarti hasil dari pekerjaan yang di lakukan karyawan akan meningkat dan tidak mengalami permasalahan atau kendala.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Merihot (dalam Pangarso & Ramadyanti, 2015) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Dan dari beberapa faktor yang telah di sebutkan di atas ada satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Pangarso & Ramadyanti, 2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan

faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2013) karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan akan menunjukkan beberapa tanggapan, tanggapan pertama adalah *exit* atau keluar, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan pada perusahaan di tempat ia bekerja maka respon yang akan di tunjukan aadalah meninggalkan organisasi, mencari posisi baru dalam perusahaan tempat ia bekerja ataupun yang lebih fatal maka karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Kemudian respon ke dua yang akan di lakukan oleh karyawan adalah *voice* ataupun menunjukan sikap yang lebih aktif ataupun berbeda dari biasanya dan juga biasanya karyawan akan mendiskusiakan dan juga menyarankan perbaikan tentang hal yang membuatnya merasa tidak puas terhadap pekerjaan ataupun kebijakan yang di berikan oleh perusahaan.

Hal ke tiga respon yang akan di lakukan oleh karyawan adalah *loyalty*, dapat diartikan sebagai karyawan akan menunjukan sikap secara pasif dan juga akan mengkritik hal yang dilakukan oleh perusahaan meskipun perusahaan benar. Kemudian yang terakhir yang akan dilakukan oleh karyawan adalah *neglect* ataupun dapat diartikan terhadap sikap atau respon karyawan yang secara pasif akan membiarkan hal yang terjadi atau kekacauan pada perusahaan, karyawan akan memberi respon yang akan memperburuk kondisi tersebut, contohnya seperti

kemangkiran, datang terlambat, mengurangi usaha yang dilakukan dan akan lebih parah seperti meningkatkan tingkat kesalahan.

Karyawan pada perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja jika perusahaan memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu faktor lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, Luthans (dalam Kaswan, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, menurutnya bahwa supervisi/pengawas dan rekan kerja memiliki dampak yang sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja pada karyawan, jika supervisi/pengawas dan rekan kerja saling mendukung dan saling terhubung maka mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

Menurut (Busro, 2017) lingkungan dapat dimaknai sebuah tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi.

Jika memperhatikan faktor lingkungan tentunya dapat membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan, menurut Isyandi (dalam Tambunan, 2018) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor lingkungan kerja, dimana faktor lingkungan kerja ini termasuk teman sejawat, kompensasi atau imbalan, dan keadaan ruangan fisik, dengan demikian karyawan akan merasa puas jika sarana

dan prasarana tempat ia bekerja memudahkan pekerjaan dan membuat nyaman para karyawan untuk bekerja, seperti hubungan dengan rekan sekerja dan juga bagaimana sikap pimpinan memperlakukan bawahannya. Kenyataannya lingkungan non fisik memang merupakan faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena seluruh kegiatan dan juga pekerjaan karyawan akan terjadi setiap harinya di tempat tersebut.

Penelitian sebelumnya telah di lakukan oleh Najmah Medina Lubis pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada perawat di RS. Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildren Provinsi Sumatera Utara”. Hasil dari penelitian yang di lakukan adalah bahwa hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif. Kemudian penelitian serupa juga di lakukan oleh Asari pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK N 1 di MUARA BUNGGO. Hasil dari penelitian yang di lakukan adalah bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK N 1 di MUARA BUNGGO.

Adapun lokasi penelitian pada penelitian ini adalah PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru. PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1996 dan bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit. Karyawan yang bekerja di PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru akan difasilitasi dengan fasilitas yang memadai seperti fasilitas kesehatan, fasilitas peribadatan, fasilitas ekonomi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di pabrik PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru, ditemukan beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan pabrik ini. Yang pertama terjadi pada karyawan pabrik bagian sortasi TBS, terlihat ketika mobil truck datang untuk mengantarkan TBS, salah satu karyawan pabrik sortasi langsung berdiri dan hendak memilah buah sawit untuk di sortir namun ada beberapa rekan kerjanya yang terlihat masih duduk sambil merokok dan bercerita dengan rekan kerjanya yang lain kemudian karyawan pabrik tersebut hanya berdiri dan hanya melihat-lihat sambil menunggu rekannya yang lain, terlihat bahwa karyawan pabrik tersebut merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya saat ini hal itu dapat dilihat dari perilakunya yang hanya berdiri dengan raut wajah yang cemberut sambil melihat rekannya yang duduk dengan sambil menghela nafas.

Pada saat observasi peneliti juga melihat pada karyawan pabrik yang bekerja di bagian mesin, terlihat ada atasan yang sedang mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, pada saat itu terlihat atasan sedang memberikan instruksi kepada bawahannya namun terlihat terkesan seperti marah-marah terhadap karyawannya yang sedang bekerja, dan pada saat itu terlihat karyawan pabrik tersebut hanya menunduk, tidak berbicara apapun dan hanya melakukan apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Kemudian selanjutnya pada saat observasi peneliti melihat bahwa kondisi lingkungan kerja tempat karyawan bekerja pada bagian sortasi terlihat kotor karena banyak brondolan yang sudah membusuk dan menghitam karena tidak terdorong ke mesin pengolahan dan tertinggal di lantai bagian sortasi dan hal

tersebut membuat pakaian yang dikenakan oleh karyawan pabrik bagian sortasi terkena kotoran minyak dari brondolan yang sudah membusuk tersebut, dan juga kondisi lingkungan pada bagian mesin terlihat bahwa banyak sekali alat-alat mesin pabrik berukuran besar yang terletak pada lingkungan bagian bengkel, terlihat ada karyawan pabrik bagian mesin yang membongkar-bongkar tempat penyimpanan kunci untuk mengambil alat yang akan diggunakan untuk memperbaiki mesin yang sedang di rusak, dan juga kondisi lingkungan bengkel banyak sekali bekas oli pada bagian lintai dan juga pada dinding bengkel. Karyawan pabrik terlihat lesu ketika mencuci tangannya yang berlumuran oli setelah memperbaiki mesin yang rusak.

Berdasarkan observasi yang telah di lakukan dapat diketahui bahwa ada karyawan pabrik yang mengabaikan tuntutan pekerjaannya, dimana ketika ada pekerjaan yang seharusnya di lakukan namun karyawan pabrik tersebut hanya duduk dan bercerita dengan rekan lainnya sementara itu ada rekan yang lain yang telah siap melakukan pekerjaan merasa tidak nyaman dengan rekan kerjanya yang tidak mau di ajak untuk bekerja sama, kemudian terlihat juga bahwa ada karyawan pabrik yang terlihat terhambat ketika melakukan pekerjaan karena kondisi lingkungan kerja, terlebih ketika pekerjaan di awasi oleh mandor, karyawan pabrik akan merasa kurang nyaman karena ketika melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja sang atasan akan langsung marah kepada bawahannya.

Hal ini di dukung dengan wawancara yang di lakukan pada karyawan pabrik yang menjelaskan sebagai berikut :

Wawancara yang di lakukan pada karyawan pabrik bagian mesin pengolah kelapa sawit.

*“Ya namanya kerja di mesin dek jadi harus teliti karna resiko nya tinggi, kadang kalo ngelakuin salah terus mandor nya lagi ngawasin kita kerja dan pekerjaan kita salah pasti dimarahinlah, padahal kalo kerja ya salahkan wajarlahya tapi ya gitu kadang-kadang agak berlebihan mandornya kalo ngasi tau, jadiagak kurang puaslah dengan pekerjaannya, kita di kasih pekerjaannya banyak tapi sikap atasan gak mendukung.”*(T, 14 Desember 2020).

Wawancara yang di lakukan pada karyawan pabrik bagian sortasi

*“Kadang-kadang emang kawan kerja ini ngeselin, di ajak buat giat kerja gak bisa, mau dipaksa juga gak bisa kan kalo mereka males kan, keseringan si kalau udah mulai siang setelah jam istirahat, kalau ada mobil masuk dan udah nurunin TBS ada aja yang masi santai duduk sambil ngobrol sama yang lain, jadinya ngerasa kurang puas kalo kerja karna temennya gak saling mendukung. ”* (A, 14 Desember 2020)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas peneliti tertarik untuk mengambil penelitain dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisai termasuk di pabrik, sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang industri. Sebuah pabrik akan berjalan dengan optimal ketika karyawan yang bekerja juga memberikan kinerja yang maksimal, tentunya karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja pada tempat iya bekerja, kenyamanan yang di dapatkan karyawan dari rekan kerjanya ataupun dari atasannya tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, dengan demikian lingkungan non fisik merupakan salah satu

faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan, dimana lingkungan non fisik berhubungan dengan kenyamanan karyawan dengan rekan sekerjanya dan juga atasan dengan bawahannya, ketika karyawan mendapatkan rekan sekerja yang tidak sesuai dengan yang di harapkannya tentu akan menghambat karyawan dalam memperoleh kepuasan dalam bekerja, begitu juga dengan sikap atasan terhadap bawahannya, ketika sikap atasan tidak sesuai dengan apa yang bawahannya inginkan maka bawahannya tidak akan mendapatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

#### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan yang di kehendaki dan agar lebih terarah, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada pembahasan tentang hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan pabrik PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan pabrik PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbagan dalam bidang psikologi terutama bidang psikologi industri dan organisasi pada karyawan pabrik.

### 2. Secara praktis

Hasil penelitian ini penting untuk dijadikan kerangka acuan sumber informasi, terutama bagi pimpinan mengenai kepuasan kerja terhadap karyawan di pandang dari lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI tahun 2019, karyawan di artikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dan dari pekerjaannya akan mendapatkan imbalan yang di sebut dengan gaji/upah. Sedangkan menurut Hasibuan ( dalam G. Onibala, dkk, 2017) mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang yang menjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Subri (dalam G. Onibala, dkk, 2017) Mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tertentu.

Dengan teori tersebut dapat di simpulkan bahwa karyawan adalah orang yang memberikan waktu, tenaga, kemampuan, pikiran, dan usaha yang di berikan untuk suatu perusahaan yang kemudian mereka/karyawan akan mendapatkan ganjaran atas apa yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan.

## **2. Jenis Karyawan**

### **1) Karyawan tetap**

Menurut Faisal dalam (G. Onibala, dkk, 2017) pegawai/karyawan tetap adalah pegawai yang akan menerima ataupun akan memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala. Yang termasuk merupakan pegawai tetap adalah pegawai yang bekerja pada perusahaan swasta, pegawai negeri, dan juga penerima pensiun. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah terikat pada suatu perusahaan dan yang telah memiliki bagian ataupun tempat tertentu pada suatu perusahaan bukan hanya itu pegawai/karyawan yang telah mendapatkan bagian ataupun tempat tertentu dalam perusahaan tersebut juga mendapatkan imbalan yang di berikan oleh perusahaan secara teratur setiap waktunya.

### **2) Karyawan tidak tetap**

Karyawan tidak tetap pada suatu perusahaan merupakan karyawan yang memiliki suatu kontrak atau perjanjian kerja terhadap perusahaan dan memiliki waktu yang terbatas dan telah di tentukan pada surat perjanjian kontrak sebelumnya. Menurut Jehani dalam (G. Onibala, 2017) perjanjian kerja adalah perjanjian yang di lakukan antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang telah memuat syarat-syarat, hak-hak, dan kewajiban yang harus di lakukan mulai dari hubungan kerja itu terjadi sampai pada akhir hubungan kerja tersebut.

Jadi dapat di simpulkan bahwa karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan yang sifatnya hanya sementara sesuai dengan kontrak kerja yang telah di lakukan sebelumnya, ketika kontrak kerja tersebut maka

bisanya karyawan akan di berikan pilihan untuk berhenti bekerja atau menambah kembali kontrak perpanjangan karyawan tersebut bekerja pada perusahaan. Pengajian karyawan tidak tetap juga dinilai berdasarkan dengan sedikit banyaknya pekerjaan yang di lakukannya pada perusahaan.

### **3. Fungsi dan Peranan Karyawan**

Menurut (Soedarjadi, 2009) karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan diantaranya, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan, bertanggung jawab pada hasil produksi, dan menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa fungsi dan peranan karyawan dalam perusahaan adalah karyawan dituntut untuk ikut serta memajukan perusahaan, dan juga karyawan harus dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan perusahaan kepadanya.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap yang dimaksudkan adalah sikap yang cenderung baik dan menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan dari suatu objek ataupun peristiwa yang terjadi.

Robbins (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara

banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang di yakini seharusnya diterima. Dengan demikian kepuasan kerja dapat di artikan bahwa gaji atau imbalan yang diterima oleh seorang pekerja harus seseuai dengan apa yang telah pekerja tersebut lakukan terhadap perusahaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual dan bergantung pada suatu presepsi seseorang tentang apa yang ia rasakan mengenai pekerjaannya. Menurut Hasibuan (dalam Hartatik, 2014) mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dan sikap-sikap dapat dilihat dari segi moral pada saat seseorang sedang bekerja, kedisiplinan dan juga kemampuan dalam mendapatkan prestasi dalam pekerjaannya.

Dost (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi.

Wether dan Davis (dalam Indrasari, 2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum pegawai tentang pekerjaan yang dilakukannya. Yang dimaksud sikap disini adalah bagaimana sikap kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikannya.

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan hal-

hal yang positif dalam pekerjaannya namun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang di dapatkan oleh karyawan maka akan semakin negatif juga sikap karyawan terhadap pekerjaannya, Robbin dan Judge (dalam Indrasari, 2017)

Banyak teori tentang kepuasan kerja yang membicarakan tentang perasaan, dan juga penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya, begitu juga yang di ungkapkan oleh Koesmono (dalam Indrasari, 2017) menurutnya kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dilihat dari aspek perasaan ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan. Dengan kata lain Kepuasan kerja merupakan sikap yang di berikan oleh seorang pegawai/karyawan terhadap apapun yang ada pada pekerjaannya seperti, pekerjaan itu sendiri, penggajian, mendapatkan kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, pengaruh sosial

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Pangarso & Ramadyanti, 2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan menurut Isyandi (dalam Tambunan, 2018) bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

- 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 pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan menurut Bisen dan Priya (Kaswan, 2018) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan:

- a. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai
  1. Usia, pegawai dengan kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang memiliki usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan di bandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
  2. Jenis kelamin, biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Oleh karena itu, mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu kepuasan itu adalah karena mereka tidak memilikibeban ekonomi seberat laki-laki.

3. Lamanya pengabdian, ini juga merupakan faktor penentu yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai pada tahap awal memiliki kepuasan kerja yang besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45-55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka akan menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
  4. Kepribadian, pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen akan merasa lebih puas di bandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
  5. Orang yang bergantung, pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang besar.
  6. Ambisius, ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
  7. Kemampuan mental, jika pegawai memiliki kemampuan mental yang lebih tinggi di bandingkan persyaratan yang di tuntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan. Mereka merasa tidak memperoleh sesuatu sesuai dengan kemampuannya.
- b. Faktor-faktor terkait dengan organisasi
1. Gaji, upah/gaji yang diterima dan tingkat di mana hal itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan orang lain dalam organisasi.

2. Kesempatan promosi, jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan.
  3. Rasa aman, jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum di antara pegawai.
  4. Pengawas/penyelia, jika penyelia suportir, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan antara para pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia.
- c. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan
1. Kondisi kerja, pegawai mencintainya pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembapan, temperatur, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
  2. Ketrampilan, pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan, mendatangkan perasaan puas yang kuat di antara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab di pengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil maka semakin puas pegawai tersebut.
  3. Hubungan dengan rekan kerja, semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

4. Lokasi tempat kerja, jika tempat kerja berdekatan dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas medis, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah di jangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
5. Pekerjaan itu sendiri, jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus di lakukan atau jika perubahan di perkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan dari pada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Pendapat lain yang di kemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara dan Prabu (dalam Pangarso & Ramadyanti, 2015) di antaranya adalah imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan juga di ungkapkan oleh Anakis et al (dalam Pangarso & Ramadyanti, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja adalah sebagai berikut, balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, diantaranya adalah, lingkungan kerja non fisik, gaji, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan diri. Setiap faktor memiliki peran penting dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

### **3. Ciri-ciri Kepuasan kerja**

Menurut Byaris dan Rue (dalam Arini, 2006) mengemukakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki kepuasan kerja yaitu tidak sering mangkir dalam pekerjaannya, memiliki produktifitas tinggi, bersikap positif terhadap pekerjaannya, ceria dan bersemangat dalam bekerja, dan responsif.

Ciri-ciri perilaku yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, dan juga mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya Herzberg dalam (dalam Hurriyati, 2017).

Karyawan yang mendapatkan kepuasan tentunya cenderung akan melakukan hal yang positif bagi perusahaannya sesuai yang di ungkapkan oleh Suwanto (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi.

Rasa bahagia ketika melakukan pekerja merupakan salah satu ciri bagi karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaannya, dan sebaliknya ketika karyawan merasa tidak bahagia dengan apa yang di kerjakannya pada perusahaan tentunya bisa di pastikan bahwa karyawan tidak mendapatkan

kepuasan di dalam pekerjaannya, menurut Robbins (dalam Auliani, 2017) mengatakan karyawan yang bahagia menyebabkan karyawan lebih produktif. Hal ini tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan karena dengan rasa puas yang karyawan rasakan tingkat kinerja karyawan akan lebih produktif yang berarti hasil dari pekerjaan yang di lakukan karyawan akan meningkat dan tidak mengalami permasalahan atau kendala.

Dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka cenderung akan memberikan hal yang baik bagi perusahaan, karyawan cenderung melakukan hal-hal yang mendukung bagi perusahaan. Dengan pertanggung jawaban yang di berikan karyawan terhadap tugasnya tentu hal ini akan membuat daya saing perusahaan semakin baik.

#### **4. Aspek Kepuasan Kerja**

Berikut adalah empat aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang di alami pegawai : kepribadian, nilai George & Jones (dalam Kaswan, 2018)

##### **1. Kepribadaian**

Kepribadian cara yang tetap dimiliki seseorang dalam berpikir, berpikir dan berperilaku merupakan determinan pertama bagaimana pegawai berpikir dan merasa mengenai pekerjaan atau kepuasan kerja. Kepribadian seseorang mempengaruhi sejauh mana pikiran dan perasaanya tentang pekerjaan positif dan negatif. Banyak teoritikus psikologis dan praktisi konselor karir percaya bahwa

seseorang akan sangat puas dan sangat produktif dalam pekerjaannya jika pekerjaan itu cocok dengan kepribadiannya.

## 2. Nilai

Secara garis besar dapat di presentasikan nilai kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang di angap penting oleh seorang dan layak, dicapai, di junjung tinggi, dan di perjuangkan (Hartung, 2006). Sebagai kepercayaan yang bersifat menilai, nilai secara tidak langsung memandu pemilihan dan penilaian perilaku dan peristiwa. Nilai terkait dengan sejumlah proses kognitif, seperti pembuatan keputusan, dan kepercayaan pemilihan karir, keadaan emosi, seperti: kepuasan, kebahagiaan, kemarahan, atau keobjektifan, dan perilaku, seperti gaya bergaul, pemilihan vokasi, dan penyesuaian pekerjaan. Nilai adalah bagian penting dari ujian penilaian karir dan pemilihan jalur karir. Orang akan menghabiskan banyak waktunya setiap minggu di tempat kerja, dan menghabiskan waktu bertahun-tahun dalam karirnya. Jika dia suka pada pekerjaannya, dia akan jauh lebih bahagia dalam hidupnya, dan mungkin jauh lebih berhasil. Dengan demikian, nilai merupakan bagian dari kepuasan kerja (Likoff, 2009).

Berikut ada beberapa aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Kaswan, 2018) mengemukakan enam aspek yang berhubungan dengan situasi kerja:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri dapat membuat individu puas, ia menikmati pekerjaannya sendiri tanpa terpengaruh oleh faktor lain, hal ini karena faktor lain sudah tercukupi.

b. Penggajian

Individu merasa puas dengan sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima.

c. Mendapat kesempatan promosi

Individu mendapatkan kesempatan promosi karena prestasi kerjanya yang baik. Kesempatan untuk mengembangkan diri melalui penataran, pendidikan, dan pelatihan.

d. Pengawasan

Individu merasa puas karena merasa diawasi atau diperhatikan setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya merasa dihargai.

e. Kelompok kerja

Kelompok kerja atau tim memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Teman kerja atau anggota kelompok yang bersahabat atau anggota tim merupakan sumber moderat kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Kelompok kerja terutama tim yang ketat berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan anggota tim.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan memiliki dampak moderat terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (bersih, lingkungan menarik misalnya), pegawai akan mudah melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja kurang baik

(lingkungan kerja panas, dan berisik misalnya) akan menyulitkan penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan pengaruh kelompok kerja.

g. Pengaruh sosial

Tim yang efektif merupakan sumber keberhasilan dan kepuasan kerja, sebaliknya tim yang tidak efektif bisa mendatangkan kegagalan dan kekecewaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja karyawan terdiri dari berbagai aspek dan semua aspek yang tertulis di atas seperti aspek pekerjaan itu sendiri, penggajian, mendapatkan kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, pengaruh sosial. Merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan agar para karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja pada tempatnya bekerja.

## 5. Dampak Kepuasan kerja

Kinicki & Fugate (2012), Luthans (2011), Bisen Priya (2020), dan Robbins & Judge (2013) (dalam Kaswan, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behavior*), sikap kerja yang positif menurunkan konflik, kepuasan hidup, kepuasan pelanggan, menurunkan pergantian pegawai, penyakit jantung, stres, penarikan berpikir, ketidak hadiran, dan penyimpangan di tempat kerja.

a. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang positif, artinya apabila. Kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan

meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan tersebut akan kuat apabila, tidak di pengaruhi oleh faktor lain seperti mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula, kekuatan hubungan tersebut. Ini dilihat dari hasil penelitian bahwa tingkat pekerjaan yang tinggi mempengaruhi kuatnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

b. Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Motivasi dipengaruhi kepuasan kerja. Seperti yang di kemukakan Kinicki dan Fugate (2012) bahwa ada beberapa hal yang mendasar, di antaranya: (1) terdapat hubungan positif dan signifikasi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja, (2) motivasi pegawai bisa ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan pegawai, dan (3) kepuasan kerja pegawai di pengaruhi oleh manajer atau pimpinan.

c. Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja yang merupakan komponen *engagement* pegawai, menggambarkan sejauh mana seorang individu secara personal terlibat dengan peran pekerjaannya.

d. Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya.

e. Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, tetapi tidak sebesar yang di duga orang bahwa pekerjaan yang bahagia juga pekerjaan yang produktif. Meskipun akhir-akhir ini ada bukti riset yang mendukung atas arah kasual, yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

f. Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan

Landasan loyalitas yang sebenarnya adalah kepuasan pelanggan. Pelanggan yang sangat puas bahkan yang sangat bahagia lebih cenderung menjadi rasul yang setia suatu perusahaan, meng-konsolidasikan pembeliannya dengan satu pemasok, dan menyebarkan berita positif dari mulut ke mulut. Sebaliknya ketidakpuasan menyebabkan pelanggan mempengaruhi, dan merupakan faktor kunci dalam perilaku beralih. Tidak dapat diingkari bahwa pelayanan yang bermutu merupakan salah satu komponen kepuasan pelanggan. Pelayanan yang bermutu di tandai dengan hal-halberikut: kredibel (bisa di percaya, jujur), aman (bebas dari bahaya, resiko, atau keraguan, akses (dekat dan mudan dihubungi), komunikatif (menyimak pelangan, dan memberi informasi), memahami pelanggan, trampil, sopan, ramah, dan lain-lain. Lebih jauh, Heskett, Sasser,dan Schlesinger menyatakan pelanggan yang tinggi sibandingkan pesaingnya, nilai itu diciptakan oleh karuyawan yang puas, komitmen, loyal, dan puas dihasilkan dari realisasi tingkat nilai yang produktif (Kaswan 2012)

g. Kepuasan Kerja Terhadap Ketidakhadiran

Hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki hubungan negatif, yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka kecenderungan tingkat kemangkirannya rendah. Kekuatan hubungan di pengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, atau juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi terhadap pemotongan upah apabila tidak adil.

h. Kepuasan dan Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja dengan keluar-masuk karyawan memiliki hubungan yang negatif dengan kekuatan yang moderat (tidak terlalu kuat dan tidak terlalu lemah). Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan di antara keduanya adalah usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi ekonomi secara umum dan kondisi pasar tenaga kerja, Robbins mengungkapkan faktor kinerja karyawan sebagai salah satu variabel di antara variabel tersebut, karena organisasi cenderung akan mempertahankan karyawan yang kinerjanya baik dengan cara memberikan kompensasi yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat di simpulkan bahwa keepuasan kerja yang di rasaka pada karyawan tentunya akan berdampak pada keterlibatan, kerja sama, dan juga rasa tanggung jawab pada diri karyawan, berdasarkan teori-teori yang ada di atas maka dapat di simpulkan bahwa dampak kepuasan kerja pada karyawan mengakibatkan seorang karyawan aktif atau tidak di dalam suatu perusahaan.

## **6. Ketidakpuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting namun dalam suatu perusahaan tidak semua karyawan akan merasa puas dengan yang di berikan perusahaan terhadap karyawan, sikap ketidak pusan karyawan terhadap perusahaan juga perlu di perhatikan karena sikap ketidakouasan pada karyawan akan berdampak tidak baik bagi perusahaan. Menurut (Kaswan, 2018) kepuaan kerja tidak selalu dan tidak mudah di peroleh setiap karyawan. Sebagian mereka mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan, antarlain: Perubabahan perilaku, penarikan kerja secara fisik, dan penarikan kerja secara psikologis.

### **a. Perubahan perilaku**

Mungkin orang berharap respon pertama terhadap ketidakpuasan adalah berusaha mengubah kondisi-kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini dapat menyebabkan konfrontasi antara atasan-bawahan, bahkan barangkali konflik, karena karyawan yang tidak puas berusahamengadakan perubahan dalam kebijakan atau personalia timngkat atas. Jika para karyawan bersatu, hal ini dapat menambah jumlah keluhan yang terdokumentasikan. Meskipun pada awalnya, jenis konflik ini terasa sebagai ancaman bagi manajer, jika di teliti lebih cermat ini merupakan benar-benar merupakan peluang bagi manajer untuk mempelajari bahkan memecahkan masalah penting. Dengan kata lain bahwa perubahan sikap karyawan akibat ketidak puasannya terhadap pekerjaan akan berakibat kurang baik bagi perusahaan, namun di satu sisi dari hal ini menuntut manajer untuk dapat lebih belajar lagi untuk dapat memecahkan masalah dalam perusahaanya

dan salah satunya yaitu masalah kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu hal yang kurang konstruktif, pekerja dapat menggagas perubahan melalui *whistle-blowing* (menyampaikan keluhan kepada publik melalui media).

b. Penarikan diri secara fisik

Jika kondisi pekerjaan tidak dapat di ubah, seorang karyawan yang merasa tidak puas mungkin dapat memecahkan masalah dengan meningslksn pekerjaan itu. Hal ini dapat berbentuk perubahan secara internal jika ketidakpuasannya adalah khusus-pekerjaan (akibat penyelia yang tidak fair atau kondisi kerja yang tidak menyenangkan). Pada sisi lain, jika sumber ketidakpuasan terkait dengan kebijakan organisasi (kurangnya keamanan, kerja atau tingkat gaji di bawah pasar) pergantian tenaga kerja cenderung terjadi. Banyak karyawan yang ingin berhenti terpaksa tetap bertahan jika mereka tidak memiliki kesempatan kerja lain. Cara lain menarik diri secara fisik adalah tidak hadir bekerja atau datang terlambat ke tempat kerja.

Meskipun tidak begitu mengganggu seperti mangkir, keterlambatan nilainya mahal dan terkait dengan kepuasan kerja. Maka dapat di lihat pada suatu perusahaan, ketika karyawan memiliki sikap sering datang terlambat ketika bekerja mungkin saja hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari penarikan diri terhadap perusahaan karena adanya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang di kerjakannya ataupun terhadap apa yang perusahaan berikan kepadanya.

c. Penarikan diri secara psikologis

Ketika karyawan yang tidak puas tidak dapat mengubah situasi mereka atau tidak dapat menarik diri secara fisik dari pekerjaan mereka, mungkin mereka menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. Meskipun secara fisik mereka di tempat kerja namun pikiran mereka mungkin berada di tempat lain. Penarikan diri secara psikologis mungkin mengambil beberapa bentuk. Pertama, jika ketidakpuasan berkaitan pada pekerjaan itu sendiri, karyawan akan menunjukkan tingkat keterlibatan pekerjaan yang sangat rendah, keterlibatan pekerjaan adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan.

menurut (As'ad, M., 2003) ketidakpuasan dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri sebagai berikut : kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidak hati-hatian, dan ketidakterseediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja pada karyawan akan berdampak tidak baik terhadap tanggung jawab yang di berikan kepada perusahaan, sesuai dijelaskan teori-teori di atas karyawan akan mengalami perubahan dalam perilakunya, dan juga hal yang paling buruk karyawan dapat mengakibatkan perusahaan rugi karena hilangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan.

## **C. Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan tempat karyawan bekerja merupakan hal yang penting untuk di perhatikan karena karyawan akan melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya pada lingkungan kerjanya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik tentunya akan menambah tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Nitisemito (dalam Enny W, 2019) mengatakan bahwa yang dimaksudkan dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rejeki, 2014) 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 atasan dengan bawahan. Hubungan yang terjalin pada lingkungan akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang di berikan oleh suatu perusahaan, hubungan kerja dibagi menjadi dua:

#### **a. Hubungan kerja antar karyawan**

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, jika ada konflik yang muncul dapat mengaburkan suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Koneksi kerja sama yang baik antara satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagikaryawan, di mana mereka bekerja sama atau saling membantu dalam memecahkan masalah sebuah pekerjaan.

b. Hubungan kerja antara karyawan dan pemimpin

Sikap atasan terhadap bawahan memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan kegiatan. Sikap ramah, saling menghormati itu perlu dalam sebuah hubungan antara atasan dan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap hubungan persahabatan yang diciptakan oleh atasan akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja dan dapat menciptakan semangat kerja bagi karyawan. Di perusahaan sikap pemimpin antara karyawan saling menghormati demi kemajuan perusahaan.

Namun ada pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (dalam Norianggono dkk 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan mereka yang memiliki status kedudukan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kemudian pendapat lain mengenai lingkungan kerja non fisik juga diungkapkan oleh (Nawawi & Martini, 2000) diungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik meliputi antara lain hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghormati sesuai dengan jabatannya masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, dan sebaliknya, termasuk antara manajer/pimpinan unit kerja. Sikap yang mendukung dan baik pada lingkungan kerja non fisik akan

tampak dari perilaku yang di tunjukan oleh para karyawan dan juga atasan pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut aspek psikologis lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga dengan lingkungan kerja psikologis yaitu lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh panca indera manusia, tetapi lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan. oleh karyawan yang bekerja melalui hubungan mereka dengan rekan kerja, atasan, bawahan atau dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja (Wursanto, 2009).

Perilaku mendukung yang terjadi pada suatu lingkungan kerja memiliki suatu tujuan, salah satunya adalah untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan sesuai dengan yang di ungkapkan oleh (Siagian, 2001) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia tidak hanya bekerja untuk mencari uang, tetapi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas. yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang lebih mengarah pada hubungan sosial yang baik ataupun kurang baik yang terjadi antara karyawan dengan karyawan ataupun atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya. Lingkungan kerja non fisik lebih mudah diamati seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

## 2) **Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Penentu lingkungan kerja non fisik Menurut (Wursanto, 2009) berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu:

- a. Pemantauan terus menerus menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja tinggi.
- c. Sistem penghargaan (baik gaji maupun insentif lainnya) yang menarik.
- d. Diperlakukan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir sebanyak mungkin sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota.
- e. Adanya rasa aman dari anggota, baik di dalam maupun di luar pelayanan.
- f. Hubungannya harmonis, lebih informal, penuh kekerabatan.
- g. Anggota menerima perlakuan yang adil menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan membentuk sikap pegawai.

Kemudian ada teori lain yang dikemukakan menurut Mangkunegara (dalam Pangarso & Ramadyanti, 2015), yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja dapat terjalin dengan baik ketika sistem informasi antar karyawan ataupun dengan atasan berjalan dengan baik.

e. Kondisi psikologis

Kondisi psikologis di golongan menjadi dua yaitu, rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

Salah satu faktor dalam lingkungan kerja non fisik adalah adanya suatu hubungan yang terjalin antar karyawan di tempat kerjanya. Menurut Sunyoto dalam (Pangarso & Ramadyanti, 2015) hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

a. Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

b. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok

kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Kemudian Ada juga faktor lain yang di ungkapkan oleh (Sedarmayanti, 2011) bahwa faktor lain yang mempengaruhi lingkungan pekerjaan non fisik, yaitu:

- a. Perhatian dan Dukungan Pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberikan arahan dan perhatian dan menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik antar kelompok yang ada.
- c. Komunikasi yang lancar, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antar rekan kerja juga dengan kepemimpinan

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik pada karyawan adalah hal yang berhubungan dengan perilaku sosial yang terjadi pada lingkungan tempat karyawan bekerja. Selain perilaku sosial faktor lingkungan kerja non fisik juga lebih melihat tentang hubungan yang terjadi baik pada rekan kerja maupun dengan atasan, selain itu juga faktor lingkungan kerja non fisik lebih mengarah pada perasaan yang di rasakan oleh karyawan pada rekan kerja lainnya.

### 3) **Aspek-Aspek Lingkungan kerja Non Fisik**

Menurut simanjuntak (dalam Tambunan, 2018) lingkungan kerja non fisik dapat di bagi menjadi beberapa bagian atau dapat disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja bagian-bagian itu di uraikan sebagai berikut :

#### a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. 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.

#### b. Kondisi kerja

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

#### c. 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.

Menurut Duane et al dalam (Pangarso & Ramadyanti, 2015) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

a. Lingkungan kerja temporal

1) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

2) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

b. Lingkungan kerja psikologis

1) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

2) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

### 3) Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Dalam lingkungan kerja perancangan lingkungan tempat karyawan merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh perusahaan, menurut Darmodiharjo (dalam Tambunan, 2018) lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5K, yaitu:

#### a. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang di maksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

#### b. Kebersihan

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal

lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Ketertiban

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah di terapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan kepada pimpinan dan pegawai.

d. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang di inginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu di perhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi yang salah akan mengganggu keindahan pemandangan dan menimbulkan rasa tidak menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai.

e. Kekeluargaan

Interaksi antara karyawan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, dan pimpinan dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rejeki, 2014) ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi perilaku karyawan diantaranya :

- a. Struktur kerja, yaitu pekerjaan yang diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- b. Tanggung jawab kerja, yaitu pekerja mengerti tanggung jawab serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, karyawan akan merasa senang ketika atasannya lebih memberi perhatian kepada bawahannya.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu antar karyawan tentunya akan menjalin hubungan kerja sama antar satu karyawan dengan karyawan yang lain.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu karyawan akan lebih baik, terbuka, dan lebih mudah melaksanakan tugas ketika komunikasi terjalin dengan baik pada lingkungan kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa aspek lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang penting untuk di perhatikan oleh perusahaan beberapa aspek seperti struktur kerja, tanggung, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, Kelancaran komunikasi, beberapa aspek tersebut akan mempengaruhi sikap karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **4) Ciri-ciri Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Wursanto (dalam Pangarso & Ramadyanti, 2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat di tangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara dan rasa.

Ciri-ciri lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang lebih berupa psiskis di ungkapkan menurut Hadari Nawawi dalam (Pangarso & Ramadyanti, 2015) Lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai, sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan maupun sebaliknya, termasuk juga

antar manager/pimpinan unit kerja. Pendapat serupa diungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik lebih menyangkut dengan segi psikis dari lingkungan kerja (Wursanto, 2009).

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap secara langsung dengan indera manusia, tetapi keberadaannya dapat dirasakan. Jadi, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan oleh perasaan menurut Hendri dalam (Muhraweni, Rasyid, & Gunawan, 2017)

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi ciri lingkungan kerja non fisik adalah meliputi segala sesuatu yang dapat dilihat dan juga dapat di rasakan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.

#### **D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan**

##### **Kerja**

Karyawan dalam suatu perusahaan akan di anggap baik ketika karyawan perusahaan tersebut memiliki kualitas dan juga berkompeten dalam pekerjaannya, dengan adanya karyawan yang memiliki kualitas pada perusahaan maka hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan, menciptakan karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada perusahaan bukan merupakan hal yang mudah untuk di lakukan bagi suatu perusahaan, ada berbagai faktor dan aspek yang harus di penuhi dan di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan agar karyawan merasa senang dan puas akan pekerjaannya pada perusahaan sehingga karyawan dapat menciptakan siklus kerja yang baik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja yang di alami oleh karyawan dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang bersifat timbal balik dalam hal positif di mana karyawan

akan berharap adanya pemerolehan yang setara terhadap kemampuan, waktu, pikiran, dan usaha yang telah di berikan dengan apa yang akan di terimanya dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya pada karyawan pabrik, karyawan tersebut mengatakan bahwa memang ada lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga berdampak pada kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dinyatakan bahwa pada tempat kerjanya ada rekan kerja yang kurang bisa di ajak untuk bekerja sama sehingga ia kurang bersemangat dalam bekerja, dan kemudian ketika karyawan bercakap-cakap dan mengabaikan pekerjaannya adalah tanda bahwa karyawan kurang mendapat kepuasan pada pekerjaannya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (As'ad, M., 2003) ketidakpuasan dalam bekerja ditunjukkan dalam ciri-ciri sebagai berikut : kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidak hati-hatian, dan ketidaktersediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Tentunya hal ini akan mempengaruhi efisiensi kerja pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sesuai yang diungkapkan oleh Menurut Nitisemito (dalam Enny W, 2019) mengatakan bahwa yang di maksudkan dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

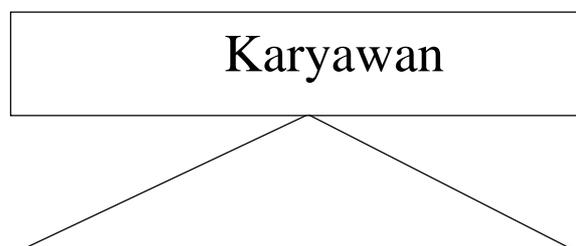
sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat meningkatkan atau juga menurunkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya, karyawan yang mampu melakukan tugasnya dengan baik maka karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja dan sebaliknya ketika lingkungan kerjanya kurang nyaman maka tugas yang di berikan cenderung akan sulit untuk di selesaikan sehingga kepuasan kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan akan berkurang.

#### **E. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka teoritis yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat di ungkapkan suatu kerangka berfikir yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir.

**Gambar 2.1**





## F. Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi, semakin baik lingkungan kerja non fisik tempat karyawan bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik tempat karyawan bekerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiono (dalam Imron, 2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian menggunakan metode kuantitatif di gunakan apabila permasalahan merupakan hal yang di angap menyimpang antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang terjadi, aturan dengan pelaksanaan, antara dengan praktiknya, dan juga antara rencana terhadap pelaksanaannya. Dengan demikian berdasarkan latar belakanag dan rumusan yang telah disebutkan sebelumnya, pada penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan terhadap dua variabel atau lebih, karena dalam penelitan menggunakan data maka pada penelitian korelasional tidak ada manipulasi variabel Fraenkel & Wallen (dalam Fridani, dkk, 2015).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu akan dilakukan pengidentivikasian variabel-variabel yang ada didalam penelitian.

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek dalam pengamatan penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

### **C. Definisi Oprasional Variabel**

Definisi oprasional vriabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus di amati dan mengukur suatu variabel atau suatu konsep untuk menguji kesempurnaan Sugiyono (dalam Sugiarto, 2016). Definisi oprasional dan varriabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang lebih mengarah pada hubungan sosial yang baik ataupun kurang baik yang terjadi antara karyawan dengan karyawan ataupun atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya. Lingkungan kerja non fisik lebih mudah diamati seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja saa antar kelompok, dan kelancaran komunikasi..

#### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dilihat dari aspek perasaan ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan. Dengan kata lain Kepuasan kerja merupakan sikap yang di berikan oleh seorang pegawai/karyawan terhadap apapun yang ada pada pekerjaannya seperti, pekerjaan itu sendiri, penggajian, mendapatkan kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, pengaruh sosial.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Subjek penelitian adalah informan, yang berarti orang pada latar penelitian yang di manfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Sugiyono dalam (Pratiwi, 2017).

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono dalam (Sugiarto, 2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya

Pada penelitian ini adalah karyawan pabrik PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan jumlah 127 orang.

##### **2. Sampel**

Berdasarkan teori dari Bisen dan Priya (Kaswan, 2018) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu: a. Usia, pegawai dengan kelompok usia yang lebih tinggi akan lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. b. Lamanya pengabdian, Pegawai pada tahap awal akan memiliki kepuasan kerja yang kecil, tetapi ketika mereka mecapai usia 45-55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka akan naik.

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan digunakan teknik *purpose sampling*. Dan jumlah sampel yang akan di ambil adalah karyawan pabrik dengan karakteristik yang paling sesuai dengan teori di atas, Menurut Sugiyono dalam (dalam Sugiarto, 2016) sampel

adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut, berdasarkan data karyawan pabrik yang sesuai dengan karakteristik yang telah di tentukan adalah sebanyak 46 orang. Dengan demikian sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang.

Ciri atau karakter dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan pabrik
- b. Usia dibawah 45 tahun
- c. Rentang kerja 5 tahun ke atas

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan di gunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert. Penskalaan ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Ada tiga alasan peneliti menggunakan skala Likert, pertama adalah karena memudahkan responden untuk menjawab kuisisioner apakah setuju atau tidak setuju, kedua adalah mudah digunakan dan mudah dipahami oleh responden, ketiga adalah secara visual menggunakan skala Likert lebih menarik dan mudah diisi oleh responden Sugiono (dalam Putro, 2019).

Skala Likert memiliki empat pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### **1. Skala lingkungan Kerja Non Fisik**

Skala Lingkungan Kerja Non Fisik yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Rejeki, 2014) yaitu : Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

### **2. Skala Kepuasan Kerja**

Skala Kepuasan Kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Kaswan 2018) Pekerjaan itu sendiri, pengajian, mendapatkan kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, pengaruh sosial.

## **F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

### **1. Uji Validitas**

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila

alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut. Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004), dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)

XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap

X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$X^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

## 2. Uji Reliabilitas

Azwar (2004), menyatakan sebuah hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini merupakan salah satu

formula untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha dengan pendekatan konsistensi internal dimana prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan sebuah tes kepada sekelompok individu sebagai subjek (*single-trait administration*). Pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efesiensi yang tinggi (Azwar, 2009). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx1}$ ) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka satu menandakan semakin tinggi reliabilitasi yang dimiliki (Azwar, 2007). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows*.

Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = 1 - \frac{MKis}{Mks}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien Reliabilitas Hoyt
- Mkis : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek
- Mks : Mean kuadrat antara subjek
- 1 : Konstantan

## G. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment*. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows*. Sebelum data-data yang terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X ( skor subjek tiap item) dengan variabel Y ( total skor subjek dari keseluruhan item)

XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$X^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan kaidah apabila signifikansi  $>0,05$  maka dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi  $<0,05$  maka dikatakan distribusi tidak normal. Rumus yang digunakan :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

$\chi^2$  : Harga chi kuadrat

$O_i$  : Frekuensi hasil pengamatan

$E_i$  : Frekuensi yang diharapkan

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan fisik dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang

digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah  $p > 0,05$ , maka hubungan tidak linier.

### **3. Uji Hipotesis**

Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*, jika uji prasyarat memenuhi. Apabila uji prasyarat tidak memenuhi maka digunakan uji non parametrik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan di kemukakan saran-saran yang mungkin akan dapat digunakan oleh pihak terkait.

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru ( $r_{xy} = 0,699$ );  $p = 0,000$  yang berarti  $p < 0,05$ , artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan di terima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 48,8% dengan demikian diketahui bahwa masih terdapat 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari kepuasan kerja yang pada penelitian ini tidak di teliti. Faktor-faktor lain diantaranya adalah, adalah gaji, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tergolong baik dan kepuasan kerja tergolong tinggi. Hal ini didukung

oleh nilai rata-rata empirik lingkungan kerja non fisik = 66,41 dan nilai rata-rata hipotetiknya = 55 dan nilai SD nya = 7,007. Untuk nilai rata-rata empirik kepuasan kerja = 92,46 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 77,5 dan nilai SD nya = 7,819.

## **B. Saran**

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Karyawan

Bagi para karyawan agar dapat mempertahankan kepuasan kerja yang telah didapatkan dengan cara menjaga hubungan antara rekan dan juga kepada atasan, baik dari cara bersosialisasi, bekerja sama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang di berikan, dan saling membantu ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan, baik kesulitan dalam pekerjaan ataupun kesulitan dalam masalah yang lainnya. Dengan demikian karyawan akan tetap merasa nyaman dan senang dengan lingkungan tempat kerja sehingga kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan dapat dipertahankan.

### 2. Perusahaan

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tempat karyawan tergolong baik dan kepuasan kerja pada karyawan tergolong tinggi, untuk itu diharapkan untuk perusahaan agar dapat mempertahankan kepuasan kerja yang telah didapatkan oleh

karyawan. Dengan cara mempertahankan sistem-sistem yang digunakan dalam pekerjaan bagi karyawan. Dengan demikian para karyawan akan selalu mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis tentang kepuasan kerja, diharapkan untuk menggunakan faktor-faktor lain dari kepuasan kerja seperti gaji, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. BANK Tabungan Negara Cabang Medan. *NIAGAWAN*, 36.
- Arini. (2006). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Astra International. *Tbk. Skripsi Univaersitas Medan Area*.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. FREEPOPRT INDONESIA. *MODUS*, 141-162.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. S. (2017). Faktor-faktor Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Psikologi Udayana*, 426-435.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tajuk Entri Utama.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 760-769.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SURABAYA: UBAHARA Manajemen Press.
- Fridani, G., Sukarelawati, & AA, K. (2015). Hubungan Pameran Penelitian Dengan Motivasi Penelitian Dalam Meningkatkan Potensi Meneliti di Bidang Pertanian. *Komunikatio*, 31-39.
- G. Onibala, A., L. Saerang, I., & O. H. Dotulong, L. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap DI Kantor Sinode GMIM. *EMBA*, 380-387.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16, 180-188.
- Imron, I. (2019). Analisis Pengukuran Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meuble Berkah Tangerang. *On Software Engineering*, 19-29.
- Indrasari, D. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (pertama ed.). YOGYAKARTA: Indomedia Pustaka.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA, cv.

- Lubis, N. M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RS. Jiwa PROF. Dr. MUHAMMAD ILDREM Provinsi Sumatera Utara.
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 55-70.
- Nawawi, H., & Martini, H. (2000). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit CV Haji Masagung.
- Norianggono, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-10.
- Nusantara V, P. (2020). *PT Perkebunan Nusantara V*. Retrieved from PT Perkebunan Nusantara V: <https://ptpn5.com/>
- Pangarso, A., & Ramadyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 172-191.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Ilmiah Dinamika Sosial*, 202-223.
- Putro, S. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Sekolah Tinggi di Bawah Yayasan Bani Saleh). *Gerbang*, 75-85.
- Ramadhani, D. (2019). Pola Komunikasi Pimpinan PTPN V Kebun Sei Pagar Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Seman. *Jurnal Manajemen*, 49-62.
- Riani, D. (2019). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Sandha P, T., Hartati, S., & Fauziah, N. (2012). Hubungan Antara Self Esteem Dengan Penyesuaian Diri Pada Siswa Tahun Pertama SMA KRISTA MITRA SEMARANG. *Psikologi*, 47-82.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Radar Jaya Offset.

- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonasi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 34-47.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja : Suatu Tinjauan Teoritis. *Ilmiah Methonomi*, 175-183.
- Warouw, C., Sumayku, S., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Unpad*.
- Wibowo, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. JAKARTA: PT RajaGrafindo Persada.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Edisi dua*. Yogyakarta.

## **LAMPIRAN A**

### **ALAT UKUR PENELITIAN UJI *TRY OUT* TERPAKAI**

- 1. Uji *Try Out* Terpakai Skala Lingkungan Kerja Non Fisik**
- 2. Uji *Try Out* Terpakai Skala Kepuasan Kerja**

## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu diPerusahaan :

Nama (Inisial) :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin :  
 Devisi/Unit :  
 Rentang Kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak dan Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 S = Bila meraa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	√			

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

**SELAMAT BEKERJA**

**ANGKET LINGKUNGAN KERJA NON FISIK**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Perusahaan menyediakan <i>job description</i> (uraian pekerjaan) yang jelas bagi karyawan.				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.				
3.	Terkadang saya datang terlambat ketempat kerja.				
4.	Terkadang saya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.				
5.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan <i>job description</i> (uraian pekerjaan) yang telah di berikan.				
6.	Saya akan mengakui kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan.				
7.	Perusahaan tidak menyediakan <i>job description</i> (uraian pekerjaan) yang jelas bagi karyawan.				
8.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu.				
9.	Saya tidak mengakui kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan.				
10.	Terkadang saya mengerjakan tugas yang kurang sesuai dengan <i>job description</i> (uraian pekerjaan) yang telah di berikan.				
11.	Atasan mengingatkan saya terhadap resiko pekerjaan yang saya lakukan				
12.	Saya dan rekan kerja selalu menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.				
13.	Atasan tidak memberikan apapun pada karyawan yang bekerja dengan baik.				
14.	Saya dan rekan kerja tidak saling membantu meskipun mengalami kesulitan dalam bekerja.				
15.	Atasan secara langsung menyampaikan informasi mengenai pekerjaan kepada karyawan.				
16.	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi mengenai pekerjaan selama berada di kantor.				
17.	Atasan memberikan <i>reward</i> (hadiah) pada karyawan yang bekerja dengan baik.				

18.	Saya dan rekan kerja jarang berbagi informasi mengenai pekerjaan selama berada di kantor.				
19.	Atasan jarang mengingatkan saya terhadap resiko pekerjaan yang saya lakukan.				
20.	Jika ada karyawan yang kurang sehat, atasan memberikan izin untuk pulang lebih awal.				
21.	Saat saya memiliki masalah terkait pekerjaan, saya diperbolehkan untuk bercerita kepada rekan kerja.				
22.	Atasan jarang menyampaikan informasi mengenai pekerjaan secara langsung.				
23.	Jika ada karyawan yang kurang sehat, atasan tidak memberikan izin untuk pulang lebih awal.				
24.	Saya dan rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaan secara individu.				
25.	Saat saya memiliki masalah terkait pekerjaan, saya tidak diperbolehkan untuk bercerita kepada rekan kerja.				
26.	Saya dan rekan kerja akan saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.				

**ANGKET KEPUASAN KERJA**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
4.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini kurang sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
5.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
6.	Saya mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
7.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
8.	Ketika saya bekerja lembur maka perusahaan akan memberikan upah tambahan.				
9.	Perusahaan tidak memiliki sistem pengembangan diri bagi karyawan.				
10.	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
11.	Saya tidak menerima upah tambahan meskipun saya bekerja lembur.				
12.	Karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui penataran, pendidikan, dan pelatihan.				
13.	Perusahaan memiliki sistem pengembangan diri bagi karyawan.				

14.	Saat saya sedang bekerja atasan sering mengawasi.				
15.	Semua karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan diri.				
16.	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
17.	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui penataran, pendidikan, dan pelatihan.				
18.	Tidak semua karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan diri				
19.	Upah yang saya terima kurang sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
20.	Pekerjaan yang saya lakukan akan di evaluasi oleh atasan.				
21.	Saya merasa nyaman melakukan pekerjaan dengan rekan kerja saya.				
22.	Saya tidak menjalin hubungan baik dengan karyawan lain di luar rekan kerja saya.				
23.	Saya merasa kurang nyaman bekerja dengan rekan kerja saya.				
24.	Saat saya sedang bekerja atasan jarang mengawasi.				
25.	Saya bersikap cuek kepada karyawan lain di luar rekan kerja saya.				
26.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain di luar rekan kerja saya.				
27.	Saya merasa kurang dihargai oleh rekan kerja saya.				
28.	Keadaan sekitar tempat saya kerja memudahkan saya untuk melakukan pekerjaan.				
29.	Saya merasa kurang nyaman dengan suasana tempat saya bekerja.				
30.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya.				

31.	Keadaan sekitar tempat saya kerja, menghambat saya untuk melakukan pekerjaan.				
32.	Saya bersikap ramah kepada karyawan lain di luar rekan kerja saya.				
33.	Pekerjaan yang saya lakukan jarang di evaluasi oleh atasan.				
34	Saya merasa nyaman dengan suasana tempat saya bekerja.				

**LAMPIRAN B****DISTRIBUTOR SKOR *TRY OUT* TERPAKAI SKALA LINGKUNGAN****KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA**

**LAMPIRAN C**

**HASIL UJI *TRY OUT* TERPAKAI VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
ITEM SKALA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN  
KERJA**

## Reliability

### Scale: Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	26

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	3,37	,488	46
LK2	3,22	,417	46
LK3	2,98	,649	46
LK4	3,02	,614	46
LK5	3,15	,515	46
LK6	3,04	,419	46
LK7	3,11	,605	46

LK8	3,28	,502	46
LK9	3,26	,491	46
LK10	3,11	,640	46
LK11	3,22	,841	46
LK12	3,26	,535	46
LK13	3,41	,498	46
LK14	3,35	,526	46
LK15	3,11	,767	46
LK16	3,22	,513	46
LK17	3,20	,453	46
LK18	3,09	,551	46
LK19	3,09	,694	46
LK20	3,17	,677	46
LK21	3,11	,795	46
LK22	2,96	,631	46
LK23	3,07	,712	46
LK24	3,24	,480	46
LK25	3,17	,383	46
LK26	3,33	,474	46

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	79,15	43,776	,381	,836
LK2	79,30	44,883	,354	,840
LK3	79,54	44,076	,330	,842

LK4	79,50	40,878	,665	,825
LK5	79,37	41,794	,664	,827
LK6	79,48	43,411	,523	,833
LK7	79,41	40,914	,672	,825
LK8	79,24	44,942	,391	,842
LK9	79,26	44,508	,363	,840
LK10	79,41	46,781	-,082	,853
LK11	79,30	40,039	,539	,829
LK12	79,26	43,175	,429	,834
LK13	79,11	46,499	-,040	,848
LK14	79,17	45,791	,058	,846
LK15	79,41	39,270	,689	,822
LK16	79,30	44,039	,320	,838
LK17	79,33	44,625	,372	,839
LK18	79,43	41,762	,620	,828
LK19	79,43	41,273	,530	,830
LK20	79,35	40,010	,702	,822
LK21	79,41	39,714	,612	,825
LK22	79,57	41,940	,507	,831
LK23	79,46	42,831	,337	,838
LK24	79,28	47,985	-,261	,854
LK25	79,35	45,076	,344	,840
LK26	79,20	44,339	,303	,838

## Reliability

### Scale: Skala Kepuasan kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	46	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	34

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3,11	,434	46
KK2	3,07	,389	46
KK3	3,24	,524	46
KK4	3,00	,558	46
KK5	3,04	,665	46
KK6	3,20	,453	46
KK7	3,00	,558	46
KK8	3,02	,537	46

KK9	2,98	,537	46
KK10	3,15	,470	46
KK11	3,20	,619	46
KK12	3,22	,417	46
KK13	3,09	,285	46
KK14	2,87	,885	46
KK15	3,26	,491	46
KK16	3,09	,412	46
KK17	3,24	,431	46
KK18	3,13	,341	46
KK19	3,09	,463	46
KK20	3,13	,453	46
KK21	3,22	,467	46
KK22	3,26	,535	46
KK23	3,24	,431	46
KK24	3,22	,554	46
KK25	3,17	,486	46
KK26	3,24	,524	46
KK27	3,09	,412	46
KK28	3,15	,470	46
KK29	3,15	,515	46
KK30	3,09	,412	46
KK31	3,17	,486	46
KK32	3,20	,453	46
KK33	3,09	,551	46
KK34	3,22	,417	46

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	103,50	62,567	,352	,894
KK2	103,54	63,498	,024	,896
KK3	103,37	59,305	,523	,888
KK4	103,61	62,332	,131	,896
KK5	103,57	58,562	,471	,890
KK6	103,41	60,203	,482	,889
KK7	103,61	59,755	,433	,890
KK8	103,59	60,692	,337	,892
KK9	103,63	58,816	,570	,887
KK10	103,46	59,187	,607	,887
KK11	103,41	58,381	,532	,888
KK12	103,39	61,043	,396	,891
KK13	103,52	62,877	,186	,893
KK14	103,74	58,997	,396	,897
KK15	103,35	60,054	,460	,890
KK16	103,52	60,344	,513	,889
KK17	103,37	61,038	,382	,891
KK18	103,48	62,211	,374	,892
KK19	103,52	61,411	,399	,892
KK20	103,48	61,722	,363	,893
KK21	103,39	59,399	,581	,888
KK22	103,35	59,610	,473	,889

KK23	103,37	60,105	,525	,889
KK24	103,39	59,932	,415	,890
KK25	103,43	59,273	,574	,888
KK26	103,37	59,527	,494	,889
KK27	103,52	58,655	,787	,885
KK28	103,46	59,676	,538	,888
KK29	103,46	59,187	,549	,888
KK30	103,52	59,811	,599	,888
KK31	103,43	59,273	,574	,888
KK32	103,41	62,648	,332	,895
KK33	103,52	60,255	,379	,891
KK34	103,39	59,710	,607	,888

**LAMPIRAN D****HASIL ANALISIS REGRESI ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON  
FISIK DAN KEPUASAN KERJA**

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LingkunganKerja aNonfisik	KepuasanKerja
N		46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	66,41	92,46
	Std. Deviation	7,007	7,819
	Absolute	,134	,183
Most Extreme Differences	Positive	,067	,183
	Negative	-,134	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,909	1,239
Asymp. Sig. (2-tailed)		,381	,193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja * LingkunganKerjaNonfisik	46	100,0%	0	0,0%	46	100,0%

### Report

KepuasanKerja

LingkunganKerjaNonfisik	Mean	N	Std. Deviation
-------------------------	------	---	----------------

ANOVA Table

49	81,00	1	.
51	88,00	1	.
52	83,00	1	.
61	96,00	2	,000
64	91,00	1	.
65	91,60	5	1,517
66	96,33	3	5,774
67	99,00	1	.
68	94,00	3	1,732
69	101,00	2	4,243
70	95,00	3	3,464
71	98,40	5	2,191
72	98,75	4	2,363
73	102,00	2	7,071
74	100,50	2	4,950
75	103,00	1	.
76	103,00	4	11,372
77	104,00	1	.
78	92,00	2	,000
82	110,00	2	1,414
Total	92,46	46	7,819

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2127,096	19	111,952	4,662	,000
KepuasanKerja * LingkunganKerjaNonfisik	Between Groups	Linearity	1342,781	1	1342,781	55,921	,000
		Deviation from Linearity	784,316	18	43,573	1,815	,081
	Within Groups		624,317	26	24,012		
	Total		2751,413	45			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KepuasanKerja * LingkunganKerjaNonfisik	,699	,488	,879	,773

### Correlations

#### Correlations

		LingkunganKerjaNonfisik	KepuasanKerja
LingkunganKerjaNonfisik	Pearson Correlation	1	,699**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	46	46
KepuasanKerja	Pearson Correlation	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	46	46

**LAMPIRAN E**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 945 /FPSI/01.11/XI/2020  
 Lampiran :-  
 Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

Medan, 2 November 2020

Yth. Bapak Manager Kebun/PKS PTP Nusantara V  
 Sei Sungai Pagar Pekanbaru  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Wawan Natanael  
 NPM : 178600247  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Awal di PTP Nusantara V Sei Sungai Pagar Pekanbaru, guna penyusunan skripsi dengan judul : "Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sungai Pagar Pekanbaru."

Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,  
  
 Laili Azzahra, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan :  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



Nomor : U-5.SPA/XI 56 /XII/2020  
Lamp : -

Sei Pagar, 21 Desember 2020

Kepada Yth :  
- Wakil Bidang Akademik  
Universitas Medan Area  
Di- Tempat.

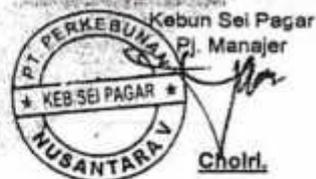
Hal : Permohonan Survey Pra Penelitian.

Sesuai Surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No : 542, 543, 544, 545, 546/FPSI/01.11/XI/2020 tanggal 02 November 2020 hal Permohonan Survey Pra Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen Kebun Sei Pagar dapat menyetujui nama sebagai berikut :

No	NPM	Nama	Program Studi	Keterangan
1	178600203	Sandy Aditya Predana	Ilmu Psikologi	
2	178600226	Muhammad Andrian	Ilmu Psikologi	
3	178600253	Muhammad Farid Erdin	Ilmu Psikologi	
4	178600247	Wawan Natanael	Ilmu Psikologi	
5	178600200	Adelia Anggraeni Nasution	Ilmu Psikologi	

Ketentuan yang harus dipenuhi peserta adalah :

1. Segala biaya yang timbul selama melakukan Prakerin tersebut ditanggung sendiri oleh peserta.
  2. Peserta agar mentaati ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar termasuk kerahasiaannya.
  3. Peserta agar menerapkan Protokol Covid-19 pada saat pengambilan data.
  4. Data yang diperoleh hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Institut terkait.
  5. Jika pada saat melakukan pengambilan data terjadi kecelakaan terhadap peserta didalam maupun diluar Perusahaan, tidak menjadi tanggung jawab PT. Perkebunan Nusantara V.
- Demikian disampaikan agar maklum.



Tembusan  
- Arsip



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7366012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 509/FPSI/01.10/V/2021  
 Lampiran :-  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 24 Mei 2021

Yth. Pimpinan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar  
 Di  
 Tempat

*Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:*

Nama : Wawan Natanael  
 NPM : 178600247  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip
-



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : U-5.SPA/SKT/46/VI/2021

Sei Pagar, 04 Juni 2021

Lamp : -

Kepada Yth:

Wakil Bidang Akademik

Universitas Medan Area

Di- Tempat.

**Hal : Telah Selesai Melakukan Penelitian**

Sesuai Surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No: 509/FPSI/01.10/V/2021 tanggal 24 Mei 2021 hal Telah Selesai Melakukan Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen Kebun Sei Pagar dapat menyetujui nama sebagai berikut:

Nama	: Wawan Natanael
No. Pokok Mahasiswa	: 178600247
Fakultas Psikologi	: Psikologi
Program Studi	: Psikologi
Universitas	: Medan Area

Benar telah selesai melakukan Pengambilan Data di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru pada tanggal 30 Mei s/d 04 Juni 2021 dengan judul skripsi " Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PTP Nusantara V Pks Kebun Sei Pagar Pekanbaru".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



**LAMPIRAN F**  
**DOKUMENTASI**











## **HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU**

### ***CORRELATION BETWEEN NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU***

Andy Chandra<sup>(1)</sup>& Wawan Natanael<sup>(2)</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail: [andychandrampsi@yahoo.co.id](mailto:andychandrampsi@yahoo.co.id) & [natanaelwawan8@gmail.com](mailto:natanaelwawan8@gmail.com)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan populasi karyawan pabrik sebanyak 137 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 46 orang. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional di mana penelitian kuantitatif korelasional. Penyebaran skala Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi-Product Moment. Berdasarkan perhitungan analisis r Product Moment dengan nilai atau koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,699 dan koefisien ( $r^2$ ) = 0,488 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja semakin tinggi pula. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,488 menunjukkan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 48,8%. Selanjutnya mean hipotetik dan empirik lingkungan kerja non fisik dalam kategori tinggi dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 55 dan mean empirik = 66,41 dan untuk kepuasan kerja mean hipotetik dan empirik juga tinggi dengan mean hipotetik = 77,5 dan mean empirik = 92,46.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik; Kepuasan Kerja

#### **Abstract**

*This study intended to see the correlation between the Non-Physical Work Environment with Job Satisfaction on employees. The subjects in this study is employees of PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru with a population of 137 factory employees and 46 samples used. The method in this study uses correlational quantitative, methods the correlational quantitative research is research using statistical methods that measure the relationship between two or more variables. The spread of the Non-Physical Work Environment scale with Job Satisfaction uses a Likert scale. The data analysis method used in this research is Correlation-Product Moment. Based on the calculation of the Product Moment r analysis with a value or coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.699 and a coefficient ( $r^2$ ) = 0.488 with  $p = 0.000 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, and there is a relationship between non-physical work environment and job satisfaction. That means the better non-physical work environment, the higher the job satisfaction. This is evidenced by the calculation of the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0.488, indicating that the non-physical work environment affects job satisfaction by 48.8%. Furthermore, the hypothetical and empirical mean of the non-physical work environment in the high category can be seen in the calculation of the hypothetical mean = 55 and the empirical mean = 66.41 and for job satisfaction the hypothetical and empirical mean is also high with the hypothetical mean = 77.5 and the empirical mean = 92.46.*

**Keywords:** Non-Physical Work Environment; Employee Job Satisfaction

**How to Cite:** Natanael, Wawan. 2021, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Ptp Nusantara V Pks Kebun Sei Pagar Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*, Vol (No):

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor utama dan dianggap penting bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia di setiap perusahaan memiliki peran yang sangat penting seperti, sebagai pengendali, pengontrol, pengembang, dan juga sebagai sumber ide yang aktif memberikan hal-hal menarik dan baru bagi perusahaan, sehingga perusahaan tetap dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Suswanto dan Priansa D J (dalam Warouw, 2017) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang paling penting dalam organisasi. Manusia merupakan individu yang unik, karena setiap individu memiliki kemampuan, cara berkomunikasi, cara bersosialisasi, dan juga memiliki kepribadian yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya, maka penting bagi perusahaan untuk dapat memahami setiap individu yang bekerja pada perusahaannya, hal ini berguna agar setiap karyawan puas dengan apa yang di berikan perusahaan.

Memenuhi hal-hal yang di butuhkan oleh karyawan tentu akan membuat pekerjaan yang di hasilkan oleh seorang karyawan akan baik, hal ini sangat penting terlebih bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang industri atau

pabrik. Perusahaan industri atau pabrik yang menghasilkan barang tentunya harus mengutamakan daya saing melalui kualitas produk yang akan di pasarkan, kualitas produk yang baik tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas jika perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, hal ini di karenakan karyawan memiliki perasaan, emosi dan juga kecintaannya tersendiri pada pekerjaannya. Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap ini di sebut dengan kepuasan kerja.

Menurut Byaris dan Rue (dalam Arini, 2006) mengemukakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki kepuasan kerja yaitu tidak sering mangkir dalam pekerjaannya, memiliki produktifitas tinggi, bersikap positif terhadap pekerjaannya, ceria dan bersemangat dalam bekerja, dan responsif.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan tentu cenderung akan melakukan hal yang positif bagi perusahaannya sesuai yang di ungkapkan oleh Suwanto (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan

kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Sedangkan ketidakpuasan kerja menurut (As'ad, M., 2003) dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri sebagai berikut : kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidak hati-hatian, dan ketidaktersediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Bahagia ketika melakukan pekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaannya, dan sebaliknya ketika karyawan merasa tidak bahagia dengan apa yang di kerjakannya pada perusahaan tentunya bisa di pastikan bahwa karyawa tidak mendapatkan kepuasan di dalam pekerjaannya, menurut Robbins (dalam Auliani & Wulanyani, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang bahagia menyebabkan karyawan lebih produktif. Hal ini tentu akan berdampak baik bagi perusahaan karena dengan rasa puas yang karyawan rasakan tingkat kinerja karyawan akan lebih produktif yang berarti hasil dari pekerjaan yang di lakukan karyawan akan meningkat dan tidak mengalami permasalahan atau kendala.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Merihot (dalam Pangarso & Ramadyanti, 2015) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji,

pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Dan dari beberapa faktor yang telah di sebutkan di atas ada satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Pangarso & Ramadyanti, 2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2013) karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan akan menunjukkan beberapa tanggapan, tanggapan pertama adalah *exit* atau keluar, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan pada perusahaan di tempat ia bekerja maka respon yang akan di tunjukan aadalah meninggalkan organisasi, mencari posisi baru dalam perusahaan tempat ia bekerja ataupun yang lebih fatal maka karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Kemudian respon ke dua yang akan di laukan oleh karyawan adalah *voice* ataupun menunjukan sikap yang lebih aktif ataupun berbeda dari biasanya dan juga biasanya karyawan akan mendiskusiakan dan juga menyarankan perbaikan tentang hal yang membuatnya merasa tidak puas terhadap pekerjaan ataupun kebijakan yang di berikan oleh perusahaan.

**Wawan Natanael, HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU.**

Hal ke tiga respon yang akan dilakukan oleh karyawan adalah *loyalty*, dapat diartikan sebagai karyawan akan menunjukkan sikap secara pasif dan juga akan mengkritik hal yang dilakukan oleh perusahaan meskipun perusahaan benar. Kemudian yang terakhir yang akan dilakukan oleh karyawan adalah *neglect* ataupun dapat diartikan terhadap sikap atau respon karyawan yang secara pasif akan membiarkan hal yang terjadi atau kecacauan pada perusahaan, karyawan akan memberi respon yang akan memperburuk kondisi tersebut, contohnya seperti kemangkiran, datang terlambat, mengurangi usaha yang dilakukan dan akan lebih parah seperti meningkatkan tingkat kesalahan.

Karyawan pada perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja jika perusahaan memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu faktor lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, Luthans (dalam Kaswan, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, menurutnya bahwa supervisi/pengawas dan rekan kerja memiliki dampak yang sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja pada karyawan, jika supervisi/pengawas dan rekan kerja saling mendukung dan saling terhubung maka mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

Menurut (Busro, 2017) lingkungan dapat dimaknai sebuah tempat organisasi

berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi. Jika memperhatikan faktor lingkungan tentunya dapat membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan, menurut Isyandi (dalam Tambunan, 2018) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor lingkungan kerja, dimana faktor lingkungan kerja ini termasuk teman sejawat, kompensasi atau imbalan, dan keadaan ruangan fisik, dengan demikian karyawan akan merasa puas jika sarana dan prasarana tempat ia bekerja memudahkan pekerjaan dan membuat nyaman para karyawan untuk bekerja, seperti hubungan dengan rekan sekerja dan juga bagaimana sikap pimpinan memperlakukan bawahannya. Kenyataannya lingkungan non fisik memang merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena seluruh kegiatan dan juga pekerjaan karyawan akan terjadi setiap harinya di tempat tersebut.

Adapun lokasi penelitian pada penelitian ini adalah PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru. PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1996 dan bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit. Karyawan yang bekerja di PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru akan difasilitasi dengan fasilitas yang memadai seperti fasilitas kesehatan, fasilitas peribadatan, fasilitas ekonomi.”

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan Ptp Nusantara v pks kebun Sei pagar Pekanbaru yang bekerja di bagian pabrik, yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pabrik. Pengambilan data menggunakan 2 skala psikologi berbentuk Likert, yaitu dengan menggunakan skala lingkungan kerja non fisik. Skala lingkungan kerja non fisik disusun berdasarkan aspek lingkungan kerja non fisik dari Sedarmayanti (dalam Rejeki, 2014) yaitu :

- a. Struktur kerja, yaitu pekerjaan yang diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu pekerja mengerti tanggung jawab serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, karyawan akan merasa senang ketika atasannya lebih memberi perhatian kepada bawahannya.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu kerja sama antar karyawan tentunya akan menjalin hubungan kerja sama antar satu karyawan dengan karyawan yang lain.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu karyawan akan lebih baik, terbuka, dan lebih mudah melaksanakan tugas ketika komunikasi terjalin dengan baik pada lingkungan kerjanya. Berikut contoh item dalam skala lingkungan kerja non fisik.

**Tabel. 1 Contoh Item Skala Lingkungan Kerja Non Fisik**

No.	Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Struktur kerja	1, 5	7, 10	4
2.	Tanggung jawab kerja	2, 6, 8	4, 9, 3	6
3.	Perhatian dan dukungan pemimpin	11, 17, 20	19, 13, 23	6
4.	Kerja sama antar kelompok	12, 26	24, 14	4
5.	Kelancaran Komunikasi	16, 21, 15	18, 25, 22	6
<b>Total</b>		13	13	26

Skala aspek-aspek kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Kaswan 2018) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, pengajian, mendapatkan kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, pengaruh sosial.

**Wawan Natanael, HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU.**

**Tabel. 2 Contoh Item Skala Kepuasan Kerja**

No.	Aspek-aspek Kepuasan Kerja	Item		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 7, 3	4, 10, 6	6
2.	Penggajian	2, 8, 16	5, 11, 19	6
3.	Mendapat kesempatan promosi	13, 17, 15	9, 12, 18	6
4.	Pengawasan	14, 20	24, 33	4
5.	Kelompok Kerja	30, 21	27, 23	4
6.	Kondisi Kerja	34, 28	29, 31	4
7.	Pengaruh Sosial	26, 32	22, 25	4
	<b>Total</b>	17	17	34

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik korelasi sederhana yaitu teknik korelasi Pearson (Product Moment) yang digunakan untuk mengukur hubungan data yang berdistribusi normal (parametrik) dan memenuhi uji linearitas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel .3 Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Aspek-aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	Item				Jumlah Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Struktur kerja	1, 5	-	7	10	3
2.	Tanggung jawab kerja	2, 6, 8	-	4, 9, 3	-	6
3.	Perhatian dan dukungan pemimpin	11, 17, 20	-	19, 23	13	5
4.	Kerja sama antar kelompok	12, 26	-	-	24, 14	2
5.	Kelancaran Komunikasi	16, 21, 15	-	18, 25, 22	-	6
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>22</b>

Setelah selesai melakukan pengujian validitas butir, maka dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Coranbach Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh asakah sebesar 0,841. Berdasarkan indeks tersebut maka skala yang disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain untuk mengungkapkan lingkungan kerja non fisik.

**Tabel 4.**

**Distribusi Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek- aspek Kepuasan Kerja	Item				Jumlah Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 7, 3		10, 6	4	5
2.	Penggajian	8, 16	2	5, 11, 19	-	5
3.	Mendapat kesempatan promosi	17, 15	13	9, 12, 18		5
4.	Pengawasan	14, 20		24, 33		4
5.	Kelompok Kerja	30, 21		27, 23		4
6.	Kondisi Kerja	34, 28		29, 31		4
7.	Pengaruh Sosial	26, 32		22, 25		4
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>31</b>

Setelah selesai melakukan pengujian validitas butir, maka dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula Coranbach Alpha. Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,893. Berdasarkan indeks tersebut maka skala yang disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain untuk mengungkapkan kepuasan kerja.

**Tabel 5**

**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	66,41	0,909	7,007	0,381	Normal
Kepuasan Kerja	92,46	1,239	7,819	0,193	Normal

Dari hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat menunjukkan sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat

dilihat dari kriteria P (sig) > 0,05 maka dengan demikian sebaran dinyatakan normal untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

**Tabel 6.**

**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan**

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X-Y	55,921	0,000	Linear

Uji linearitas hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja memiliki hasil F = 55,921 dengan nilai signifikansi p = 0,000 (p < 0,05). Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja.

**Tabel 7.**

**Rangkuman Hasil Analisis Product Moment**

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	ket
X-Y	0,699	0,488	48,8%	0,000	significant

Koefisien determinan (  $r^2$  ) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar  $r^2 = 0,488$  hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 48,8%. Tabel dibawah ini merupakan hasil perhitungan analisis r Product Moment.

**Wawan Natanael, HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU.**

**Tabel 8.**

**Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Lingkungan Kerja Non Fisik	7,007	55	66,41	baik
Kepuasan Kerja	7,819	77,5	92,46	tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua mean yang di tunjukan tabel di atas, mean hipotetik dan mean empirik maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik karyawan baik/tinggi dan kepuasan kerja karyawan tinggi.

**Pembahasan**

Pada hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, terlihat bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan PTP Nusantara V Pks Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah ada hubungan antara keadaan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan PTP Nusantara V Pks Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Kemudian dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 46 responden yang telah sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hasil perhitungan dari hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja dapat di lihat dari hasil analisis data menggunakan korelasi r

Product Moment di dapati hasil yaitu,  $r_{xy} = 0,699$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$ , yang artinya hipotesis yang di ajukan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan dinyatakan diterima. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan dalam bekerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik buruk maka semakin rendah kepuasan kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, sumbangan efektif yang di berikan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja sebesar 48,8%. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih terdapat 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari kepuasan kerja yang pada penelitian ini tidak di teliti. Faktor-faktor lain diantaranya adalah, adalah gaji, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Hasil analisis, mean empirik yang diperoleh dari variabel lingkungan kerja non fisik adalah 66,41 sehingga berdarkan nilai rata-rata yang diperoleh dari subjek penelitian masuk kedalam kategori baik. Dan untuk mean empirik yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja adalah 92,46, berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dari subjek penelitian masuk dalam kategori tinggi.

## **Simpulan**

1. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru ( $r_{xy} = 0,699$ );  $p = 0,000$  yang berarti  $p < 0,05$ , artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.

2. Sumbangan yang diberikan oleh lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 48,8% dengan demikian diketahui bahwa masih terdapat 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari kepuasan kerja yang pada penelitian ini tidak diteliti. Faktor-faktor lain diantaranya adalah, adalah gaji, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tergolong baik dan kepuasan kerja tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata empirik lingkungan kerja non fisik = 66,41 dan nilai rata-rata hipotetiknya = 55 dan nilai SD nya = 7,007. Untuk nilai rata-rata empirik kepuasan kerja = 92,46 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 77,5 dan nilai SD nya = 7,819.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-nya

sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “ Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Ptp Nusantara V Pks Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketelitian kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog, selaku dosen ketua dalam sidang skripsi yang telah memberikan bimbingan agar penulisan skripsi ini semakin baik.
6. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Ibu Meri Hafni, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku sekertaris yang telah

**Wawan Natanael, HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU.**

- memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat memperlancar penyelesaian proposal ini.
  9. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar yang telah memberikan wadah untuk menyelesaikan penelitian ini.
  10. Kepada Bapak Herrisal Nasution selaku Karyawan pimpinan pada PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru, yang telah memberikan bantuan, kemudahan, dan juga dukungan, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan lancar pada perusahaan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru.
  11. Kepada karyawan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
  12. Kepada Ayah tercinta Bapak Purmujiono yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam melakukan penelitian.
  13. Kepada Ibunda tercinta Ibu Sutianik yang selalu memberikan dukungan, perhatian, dan doa-doa bagi saya agar di berikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
  14. Kepada Kakak tercinta Heti Kristiani, yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan kepada peneliti, dan juga terimakasih banyak atas keikhlasan untuk membiayai perkuliahan peneliti selama berkuliah, sehingga peneliti selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
  15. Kepada Adik tercinta Monika Stevani yang selalu memberikan perhatian dan juga dukungan yang membuat peneliti selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan penelitian dengan cepat.
  16. Teman saya seperjuangan dalam penelitian Adella Anggraeni, Sandy Aditya, Muhammad Andrian, dan Muhammad Farid, Fitra Namira, Alvira Franyanti yang selalu saling membantu dan saling memberikan motivasi untuk dapat melalui kesenangan dan kesulitan selama penelitian.
  17. Kepada Merry Dalimunte yang membantu peneliti dalam memberitahukan pengurusan berkas selama pembuatan skripsi.
  18. Kepada keluarga Adella Angraeni yang memberikan perhatian dan bantuan kepada peneliti.
  19. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi B Stambuk 17 Universitas Medan Area dan teman-teman Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 17.
  20. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. BANK Tabungan Negara Cabang Medan. *NIAGAWAN*, 36.
- Arini. (2006). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Astra International. *Tbk. Skripsi Univaersitas Medan Area*.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Pegawai Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. FREEPOPRT INDONESIA. *MODUS*, 141-162.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. S. (2017). Faktor-faktor Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Psikologi Udayana*, 426-435.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tajuk Entri Utama.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 760-769.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SURABAYA: UBAHARA Manajemen Press.
- Fridani, G., Sukarelawati, & AA, K. (2015). Hubungan Pameran Penelitian Dengan Motivasi Penelitian Dalam Meningkatkan Potensi Meneliti di Bidang Pertanian. *Komunikatio*, 31-39.
- G. Onibala, A., L. Saerang, I., & O. H. Dotulong, L. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *EMBA*, 380-387.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16, 180-188.
- Imron, I. (2019). Analisis Pengukuran Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meuble Berkah Tanggerang. *On Software Engineering*, 19-29.
- Indrasari, D. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (pertama ed.). YOGYAKARTA: Indomedia Pustaka.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Lubis, N. M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RS. Jiwa PROF. Dr. MUHAMMAD ILDREM Provinsi Sumatera Utara.
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 55-70.
- Nawawi, H., & Martini, H. (2000). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit CV Haji Masagung.
- Norianggono, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-10.
- Nusantara V, P. (2020). *PT Perkebunan Nusantara V*. Retrieved from PT Perkebunan Nusantara V: <https://ptpn5.com/>
- Pangarso, A., & Ramadyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 172-191.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Ilmiah Dinamika Sosial*, 202-223.
- Putro, S. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Sekolah Tinggi di Bawah Yayasan Bani Saleh). *Gerbang*, 75-85.
- Ramadhani, D. (2019). Pola Komunikasi Pimpinan PTPN V Kebun Sei Pagar Dalam Meningkatkan Motivasi Lerja Karyawan.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Seman. *Jurnal Manajemen*, 49-62.
- Riani, D. (2019). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Sandha P, T., Hartati, S., & Fauziah, N. (2012). Hubungan Antara Self Esteem Dengan Penyesuaian Diri Pada Siswa Tahun Pertama SMA KRISTA MITRA SEMARANG. *Psikologi*, 47-82.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Reformasi Birokrasi dan*

**Wawan Natanael, HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA V PKS KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU.**

*Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung:  
PT.Refika Aditama.

Siagian, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Jakarta: Radar Jaya Offset.

Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja  
Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional,  
Kebijaksanaan Pembelian dan Perhatian  
Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan  
Disonasi Kognitif Konsumen Pemilik  
Sepeda Motor Honda pada UD. Dika Jaya  
Motor Lamongan. *Penelitian Ilmu  
Manajemen*, 34-47.

Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan  
Kepuasan Kerja : Suatu Tinjauan Teoritis.  
*Ilmiah Methonomi*, 175-183.

Warouw, C., Sumayku, S., & Tumbel, T. M. (2017).  
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap  
Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana  
Manado. *Jurnal Administrasi Unpad*.

Wibowo, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. JAKARTA:  
PT RajaGrafindo Persada.

Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*,  
*Edisi dua*. Yogyakarta.