

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA DI MASA PANDEMI PADA PEGAWAI
DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

DHEAN OMBUN REYNALDO

16.860.0255



**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DI MASA PANDEMI PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN

NAMA : DHEAN OMBUN REYNALDO

NPM : 16.860.0255

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



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

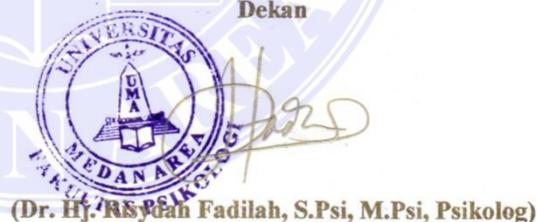


(Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan


(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)
(Dr. Hj. Rasydan Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Lulus Sidang Meja Hijau

01 Oktober 2021

i

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

Pada Tanggal

01 Oktober 2021

MENGESAHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

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

Dewan/Penguji

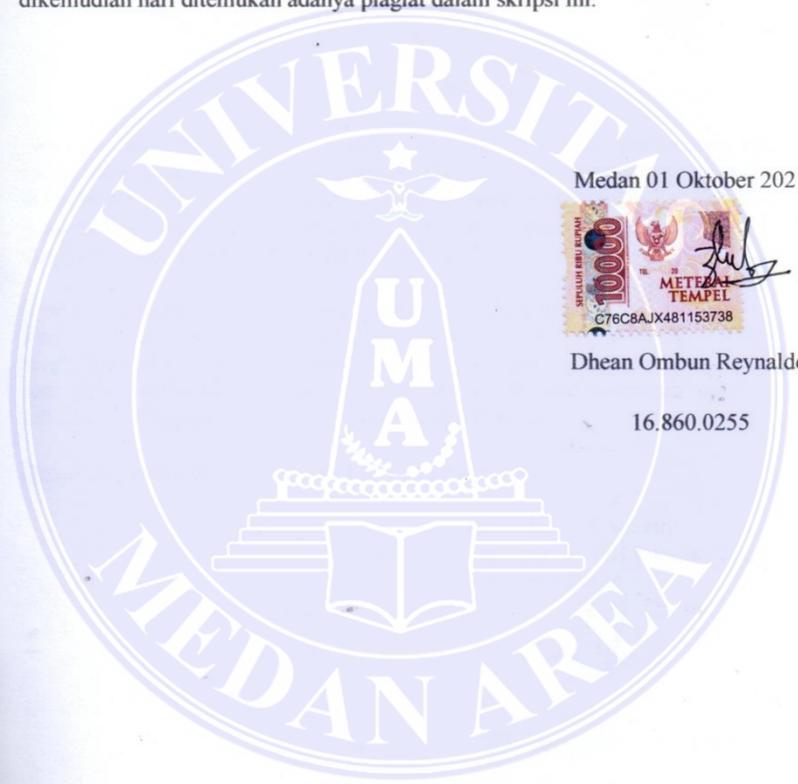
Tanda Tangan

- 1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
- 2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**
- 3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
- 4. Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

HALAMAN 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 narasumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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



Medan 01 Oktober 2021



Dhean Ombun Reynaldo

16.860.0255

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhean Ombun Reynaldo

NPM : 168600255

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Noneklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Di Masa Pandemi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non Ekklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan 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 sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 01 Oktober 2021
Yang menyatakan



(Dhean Ombun Reynaldo)

MOTTO

“Little bit late, but better than none. Your future is determined by what you start today.” - **Dhean Ombun Reynaldo**

“Kalo lo ada dalam persimpangan antara milih hal yang lo senangi atau pendidikan S1. Pilih dulu pendidikan, setelah lulus kuliah baru lakuin hal yang lo seneng. Karena gak ada yang lebih berarti daripada liat orang tua lo punya kebanggaan menyekolahkan lo sampe S1.” -

Raditya Dika

“Kita semua bergerak menuju suatu tempat. Tapi di persimpangan, tak semua bisa jalan dalam satu waktu. Sabar. Sebentar lagi lampu hijau. Lalu akhirnya, giliran kita.” – **Kata.Puan**

Tidak masalah seberapa lambat kamu berjalan, asalkan kamu tidak berhenti.” - **Confucious**

Percayalah dan semesta akan mendukungmu

Ora Et Labora

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk Tuhan Yesus Kristus atas belas kasihNya.

Bapak dan mama yang tak henti hentinya atas semua doa, dukungan baik moril , materil serta memberikan motivasi yang tidak putus-putusnya dan memberikan cinta kasih.

Abang dan kakak saya yang selalu mensupport saya.

Para keponakan saya Amora, Gwen, Giona yang selalu membagikan kebahagiaan dan menyemangati saya.

Dan kupersembahkan Skripsi ini untuk segenap orang yang bertanya,

“Kapan Sarjana?”.

Suatu usaha tidak akan selesai tanpa adanya kerja keras dan doa. Saat semua upaya telah dilakukan maka, manusia tinggal menyerahkannya kepada Tuhan.

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN

DHEAN OMBUN REYNALDO

16.860.0255

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja di masa pandemi pada pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasi. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja baik atasan dengan bawahan dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan atau reaksi positif individu terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri individu terhadap kondisi dan situasi kerja. Sampel penelitian ini adalah 53 orang pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan dan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,904 untuk skala lingkungan kerja non fisik dan 0,884 untuk skala kepuasan kerja. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan korelasi Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,743$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ berarti $p < 0,050$ artinya ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah kepuasan kerja. Adapun sumbangan efektif dari lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 55,2%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION DURING PANDEMIC IN EMPLOYEE DINAS PERINDUSTRIAN MEDAN CITY

DHEAN OMBUN REYNALDO

16.860.0255

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between the non-physical work environment and job satisfaction during pandemic in employees Dinas Perindustrian Medan city. The research approach used is a quantitative to the type of correlation research. Non-physical work environment is all conditions that occur regarding the psychological aspect of the work environment related to working relationships both superiors and subordinates and relationships with fellow co-workers that affect him in completing work. Job satisfaction is a form of feeling or feeling individual positive reactions to work and individual adjustment to work conditions and situations. The subjects of this research were 53 employees in Dinas Perindustrian Medan city and using purposive sampling technique. Data collection uses a non-physical work environment scale and job satisfaction scale. The reliability test uses Cronbach's Alpha which produces a reliability index of 0,904 for the non-physical work environment scale and 0,884 for job satisfaction scale. The analysis technique used is Product Moment correlation. The results of this study indicate the r_{xy} correlation coefficient = 0.743 with a significance of $p = 0,000$ meaning $p < 0,050$ meaning that there is a positive relationship between non-physical work environment and job satisfaction. With these results, the hypothesis in this study can be accepted. The positive correlation coefficient indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the better the non-physical work environment the higher job satisfaction and conversely the worse the non-physical work environment, the lower job satisfaction. The effective contribution of non-physical work environment affects job satisfaction by 55,2%.

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction and Employees Dinas Perindustrian Medan City*

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, rahmat, dan karunia-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja di Masa Pandemi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan.”** Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, peneliti mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
7. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu). Terima kasih banyak atas kesabaran dalam membimbing, memotivasi, memberi masukan dan pemecahan masalah yang tepat yang selalu Bapak berikan yang menginspirasi peneliti untuk terus menyelesaikan skripsi ini. Kiranya Tuhan membalas semua kebaikan Bapak.
8. Ibu Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II (dua). Terima kasih banyak atas bimbingan , motivasi, memberikan semangat serta mengingatkan saya untuk selalu teliti dan tepat waktu, serta memberikan arahan yang baik, yang menginspirasi peneliti untuk terus menyelesaikan skripsi ini. Kiranya Tuhan membalas semua kebaikan Ibu.
9. Ibu Shirley Melita, S.Psi, M.Psi terima kasih banyak atas arahan dan masukan, serta motivasi dan doa yang Ibu berikan yang menginspirasi peneliti untuk terus menyelesaikan skripsi ini. Kiranya Tuhan membalas semua kebaikan Ibu.
10. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua dalam sidang meja hijau saya. Terimakasih atas segala kritik, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan kepada peneliti guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik. Masukan tersebut sangat berguna bagi saya untuk selanjutnya.

11. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang meja hijau saya. Terimakasih atas segala kritik, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan kepada peneliti guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik. Masukan tersebut sangat berguna bagi saya untuk selanjutnya.
12. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti serta seluruh staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan kemudahan administrasi.
13. Kepala BALITBANG kota medan yang telah memberikan persetujuan dan izin sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di Dinas Perindustrian Kota Medan.
14. Bapak Parlindungan, S.Sos M.AP selaku kepala dinas dan seluruh pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan yang telah bersedia dan memberikan persetujuan mereka sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di Dinas Perindustrian Kota Medan, serta telah berpartisipasi dalam mengisi angket peneliti.
15. Kedua orang tua saya, Ayahanda Drs. Janri Lauren dan Ibunda Mawan Sihotang atas semua doa, dukungan baik moril , materil serta memberikan motivasi yang tidak putus-putusnya dan memberikan cinta kasih yang tak terhingga diberikan kepada peneliti. Terima kasih juga kepada abang-kakak peneliti, Arifman Fredrich ANT II, Elida Nurfrida S.Pd, Shereen Yohana S.Pd yang selalu menjadi penghibur dan penguat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

16. Para ponakan saya Amora Zevanya Nainggolan, Gwen Stefany Simangunsong, Giona Syalomitha Simangunsong, yang selalu membagikan kebahagiaan dan menyemangati saya.
17. Kedua sahabat rasa saudara saya Framana Tarigan, Andre Apriliano yang bersinergi di 3 tahun belakangan ini, walau bukan dari awal perkuliahan menjalin kebersamaan tetapi banyak memberikan waktu yang menyenangkan dan kenangan yang berharga. Para teman-teman terkasih saya Nurul Nadia Zein S.Psi, Yuni Chiu Fitya Nainggolan S.Psi, Daniella Manurung, Syakilla Assyfa, Tiara Rahmayani, Kiki Rianti yang selalu memberikan informasi, bantuan, dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Serta seluruh teman-teman seangkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
18. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa dalam atas selesainya Tugas Akhir skripsi ini. Semoga kebaikan kalian kepada saya dibalas dengan kebaikan yang lebih.
- Akhirnya dengan kesadaran diri dan kerendahan hati hanya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang memiliki segala kesempurnaan, saya selalu berharap semoga pada masa yang akan datang karya tulis ini dapat dikembangkan oleh penulis lain ke arah yang lebih baik.

Medan, 01 Oktober 2021
Peneliti

Dhean Ombun Reynaldo
168600255

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR BAGAN DAN TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	15
C. BATASAN MASALAH	15
D. RUMUSAN MASALAH	16
E. TUJUAN PENELITIAN	16
F. MANFAAT PENELITIAN	17
1. Manfaat Teoritis	17
2. Manfaat Praktis.....	17
BAB II	18
TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Pegawai	18
1. Pengertian Pegawai	18
B. Kepuasan Kerja	19
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja	21
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	28

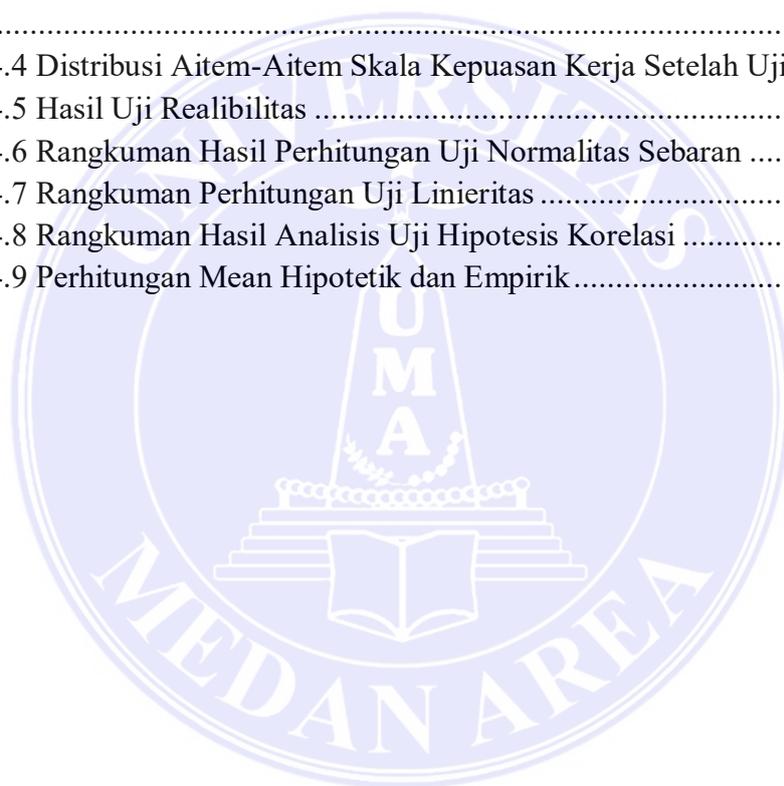
C. Lingkungan Kerja	30
1. Pengertian Lingkungan Kerja	30
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	33
3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	35
4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	40
D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	42
E. Kerangka Konseptual.....	45
F. Hipotesis	46
BAB III.....	47
METODE PENELITIAN	47
A. Tipe Penelitian	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
1. Kepuasan Kerja	48
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	48
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	49
1. Populasi Penelitian.....	49
2. Sampel Penelitian	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Validitas Dan Realibilitas Alat Ukur	52
1. Validitas alat ukur.....	53
2. Reliabilitas alat ukur	53
G. Analisis Data.....	54
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Orientasi Kancas Penelitian	55
1. Sejarah Ringkas Instansi	55
2. Visi Dan Misi Instansi	56
3. Uraian Dan Struktur Organisasi Instansi	56
B. Persiapan Penelitian	63
1. Persiapan Administrasi	63
2. Persiapan Alat Ukur Penelitan	64

3. Uji Coba Alat Ukur.....	67
C. Pelaksanaan Penelitian	67
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	68
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	68
2. Uji Asumsi.....	70
3. Hasil Perhitungan Korelasi.....	72
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	74
E. Pembahasan	76
BAB V.....	85
KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88



DAFTAR BAGAN DAN TABEL

Bagan 2.1 Kerangka Konseptual	45
Bagan 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Tabel 3.1 Jumlah pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan	49
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Sebelum Uji Coba	65
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	66
Tabel 4.3 Distribusi Aitem-Aitem Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Setelah Uji Coba	69
Tabel 4.4 Distribusi Aitem-Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas	70
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	71
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Uji Linieritas	72
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	73
Tabel 4.9 Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	76



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.A.....	i
LAMPIRAN 2.B.....	ix
LAMPIRAN 3.C.....	xvi
LAMPIRAN 4.D.....	xxv
LAMPIRAN 5.E.....	xxxii
LAMPIRAN 6.F.....	xxxiv
LAMPIRAN 7.G.....	xxxvii



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tahun 2020 menjadi tahun yang berat bagi kita semua, Indonesia dilanda pandemi COVID-19. COVID-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus. Virus ini merupakan keluarga coronavirus yang dapat menyerang hewan. Ketika menyerang manusia, coronavirus biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, seperti flu, MERS (*middle east respiratory syndrome*), dan SARS (*severe acute respiratory syndrome*). COVID-19 sendiri merupakan coronavirus yang ditemukan di Wuhan, Hubei, China pada tahun 2019.

Corona virus disease 2019 menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai bidang seperti pendidikan, sosial, budaya, pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan dan sebagainya. COVID-19 menjadi sebuah virus yang menggemparkan dunia di awal tahun 2020 ini. Sebuah penyakit yang kemudian menjadikan banyak hal menjadi tidak biasa dalam kehidupan manusia. Semua orang seakan menghadapi sebuah wabah yang mengerikan dan mengancam nyawa setiap manusia yang dihindangi oleh COVID-19. Virus yang berasal dari Wuhan Cina ini menyebar dengan cepat hampir di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Didunia kasus COVID-19 ini sudah terjadi lebih dari 38,4 juta dengan kasus sembuh sebanyak lebih dari 26,5 juta dan total kasus kematian lebih dari 1,09 juta . (Sumber google.com, diakses 15 Oktober 2020). Sementara kasus COVID-19 di Indonesia terdeteksi pada tanggal 2 Maret 2020, sejak saat itu kepanikan akan penularan COVID-19 ini mulai terdengar, masyarakat pun

menjadi takut dan cemas sehingga kecemasan pun kian memuncak. Hingga saat ini, sudah lebih dari 345 ribu kasus covid yang terjadi di Indonesia dengan total kesembuhan lebih dari 268 ribu dan total kasus kematian lebih dari 12 ribu. (Sumber google.com, diakses 15 Oktober 2020).

Dampak yang ditimbulkan dari virus ini tidak hanya dari sisi kesehatan namun sudah lintas sektoral seperti perekonomian, bisnis, sosial kemasyarakatan, lingkungan bahkan aktivitas dalam bekerja pun ikut terdampak adanya virus ini. Sebelum adanya virus ini, rata-rata orang yang bekerja akan selalu pergi ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan atau memberikan pelayanan kepada *stakeholder*. Namun dengan adanya virus COVID-19 ,yang penyebarannya sangat cepat melalui interaksi dengan orang/benda yang sebelumnya telah terinfeksi atau terdampak virus, menyebabkan adanya perubahan perilaku ditengah masyarakat. Hal ini juga berkaitan adanya himbauan-himbauan berupa *physical* dan *social distancing*, mengurangi aktivitas di luar rumah serta mengurangi ke tempat-tempat yang digunakan untuk berkumpulnya orang salah satunya adalah kantor. Perubahan tatanan sosial kemasyarakatan dalam aktivitas bekerja salah satunya adalah konsep bekerja dalam bentuk *work from home*.

Salah satu yang terkena dampak dari COVID-19 ini yaitu pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan. Dimana pegawai harus melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dirumah atau yang lebih dikenal dengan istilah *work from home* (WFH). *Work from home* yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020). Presiden mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus COVID-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan

beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara, telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor. (Sumber nasional.kompas.com)

Pengaturan sistem kerja baru bagi ASN dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) dengan memperhatikan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor maupun bekerja di rumah atau tempat tinggal (*work form home*). Disebutkan, risiko penyebaran COVID-19 terbagi menjadi empat yaitu tidak terdampak, rendah, sedang, dan tinggi. Berikut aturan kerja baru ASN yang termuat dalam surat edaran: bagi instansi pemerintah yang berada di zona kabupaten/kota berkategori tidak terdampak atau tidak ada kasus, PPK dapat mengatur jumlah pegawai yang bekerja di kantor paling banyak 100 persen, bagi instansi pemerintah yang berada di zona kabupaten/kota yang berisiko rendah, jumlah ASN yang melaksanakan kerja dari kantor maksimal 75 persen, bagi instansi pemerintah yang berada di zona kabupaten/kota yang berisiko sedang, jumlah ASN yang melaksanakan kerja dari kantor paling banyak 50 persen, bagi instansi pemerintah yang berada di zona kabupaten/kota berkategori risiko tinggi, jumlah pegawai yang bekerja dari kantor paling banyak 25 persen. Lebih lanjut, para ASN diminta untuk menerapkan tatanan normal baru dengan disiplin menjalankan protokol kesehatan. Meski begitu, para abdi negara ini tetap diminta

bekerja optimal dan produktif dalam menjalankan pemerintahan dan memberikan pelayanan. (Sumber kompas.com)

Namun, ditengah wabah COVID-19 ini, dimana orang-orang tidak diperbolehkan berada di tempat ramai dan untuk selalu menjaga jarak antar satu sama lain, memberikan tantangan bagi instansi dalam menangani pegawainya. Melakukan pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi, baik organisasi non pemerintahan maupun organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting pada kondisi dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi terutama pada masa pandemi ini. Organisasi harus memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut dengan sistem dan aturan yang baru selama masa pandemi COVID-19. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal walau sedang dilanda masa pandemi COVID-19. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai.

Berdasarkan fenomena COVID-19 dimasa pandemi ini mendorong peneliti untuk lebih jauh menggali permasalahan mengenai ketidakpuasan kerja yang di fokuskan pada masa pandemi yang sedang terjadi hingga saat ini yang menyerang berbagai sektor yang ditimbulkan dari virus ini yang tidak hanya dari sisi kesehatan namun sudah mempengaruhi kestabilan lintas sektoral seperti perekonomian, bisnis, sosial kemasyarakatan, lingkungan bahkan aktivitas dalam bekerja pun ikut terdampak adanya virus ini.

Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2017) menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Widjaja (dalam Arfand, 2013) menyatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan dalam badan-badan usaha, pegawai negeri merupakan pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam lingkup instansi pemerintah, sumber daya manusia disebut sebagai pegawai negeri sipil yang memiliki peran penting dalam birokrasi organisasi sebagai pelaksana tugas-tugas pemerintahan.

Setiap pegawai dalam bekerja ingin mencapai kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2013). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Selain itu menurut Robbins (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan

sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Munandar dkk (dalam Hartini, 2015) menyatakan ada beberapa ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu: adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, dan lebih produktif. Sedangkan ketidakpuasan kerja menurut As'ad (2003) dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri seperti 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 ketidakhati-hatian, dan ketidaktersediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Objek penelitian ini adalah pegawai dari kantor dinas perindustrian kota Medan yang difokuskan pada pegawai yang bekerja selama masa pandemi, Jalan Jenderal Besar A.H. Nasution No.17, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara yang mana merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak pada bidang pelayanan industri kepada masyarakat. Tugas dinas perindustrian adalah menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang perindustrian berdasarkan asas astronomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Perindustrian Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menerapkan *work from home* pada pegawainya dengan

mengikuti surat edaran dari kementrian PAN-RB dan surat edaran dari pemerintahan kota Medan. Kota Medan merupakan salah satu kota dengan resiko penyebaran covid kategori tinggi, oleh karena itu dengan tingkat resiko penyebaran covid dengan kategori tersebut maka bagi instansi pemerintah yang berada di zona kabupaten/kota yang berisiko tinggi, jumlah ASN yang melaksanakan kerja dari kantor paling banyak 25 persen.

Salah satu kondisi yang muncul dan mengganggu ketidakpuasan kerja di instansi ini dapat dihubungkan dengan fenomena pandemi COVID-19 yang muncul dalam beberapa bulan terakhir. Berdasarkan hasil rangkuman observasi ditemukan indikasi perilaku ketidakpuasan pegawai instansi dinas perindustrian kota Medan di masa pandemi misalnya mengenai ketidakhadiran pegawai di kantor, meskipun sudah diberlakukan persenan kehadiran pegawai yang bekerja di kantor selama masa pandemi masih saja ada sebagian pegawai yang tidak hadir dikantor pada saat giliran mereka bekerja dikantor. Hal lain yaitu pegawai menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka yang harus dikerjakan diberikan kepada pegawai lain, misalnya pegawai honorer untuk mengerjakan ataupun melaksanakan tugas mereka.

Ketidakpuasan kerja di instansi ini membuat peneliti tertarik lebih dalam menggali beberapa permasalahan selama masa pandemi di dinas perindustrian kota Medan, dimana saat peneliti mengobservasi pegawai pada saat masa pandemi yang ada di instansi tersebut pegawai mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dengan situasi di masa pandemi ini. Hal ini terlihat dari permasalahan yang dihadapi pegawai selama masa pandemi dimana pegawai mengeluh selama WFH terlaksana tidak adanya bentuk perhatian bantuan dari pemerintah selama

berlangsungnya WFH kepada pegawai di dinas tersebut dikarenakan mengenai bantuan selama WFH ini pegawai di pemerintahan pusat mendapat bantuan namun untuk pegawai di instansi daerah untuk saat ini belum ada bantuan dari pemerintah selama WFH berlangsung sejak awal. Baik itu bantuan keringanan mengenai paket data, listrik dan biaya untuk komunikasi selama masa pandemi ini semua dibebankan pada setiap pribadi pegawai serta hal lain yang terjadi yaitu selama masa pandemi ini anggaran pada instansi tersebut dikurangi dikarenakan dana yang harus difokuskan ke penanganan COVID-19 sehingga rutinitas pekerjaan pun turut berkurang hal ini menurut pegawai pekerjaan menjadi monoton dan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja, padahal bantuan ataupun tunjangan merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja yang dipaparkan oleh Luthans (dalam Simanjuntak, 2017) yang diartikan sebagai aspek gaji yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi, terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja meliputi gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas.

Pegawai juga mengeluh karena bekerja dari rumah terkadang setiap pekerjaan yang dilakukan dari rumah tidak bisa berjalan dengan mulus dikarenakan banyak sekali gangguan terutama dari anak dan keluarga sehingga pegawai tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dampak yang terjadi yaitu terhalangnya penyelesaian suatu pekerjaan oleh pegawai dan terkadang pegawai menunda menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak dapat diselesaikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Ketidakadaan atau ketidaklengkapan sarana dan prasarana di rumah untuk menunjang pekerjaan mereka menjadi penghambat kinerja mereka dalam melayani publik secara baik.

Tingkat kondusifitas bekerja di rumah juga menjadi unsur penentu efektifitas kerja ASN. Rumah atau kos yang sejatinya digunakan untuk tempat istirahat dan berkumpul keluarga tiba-tiba menjadi lahan bagi para ASN untuk bekerja, tentu saja tidak semua dari mereka memiliki tempat tinggal yang kondusif untuk bekerja hal tersebut menjadi penentu efektifitas kerja para ASN, oleh karena itu dari fenomena tersebut kurangnya tanggung jawab dari pegawai dan ketidaklengkapan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaannya selama masa pandemi ini dengan sistem WFH (*work from home*) walaupun demikian pegawai di instansi tersebut dituntut harus tetap menyelesaikan pekerjaan dan tugas sesuai dengan jabatan dan target kinerjanya masing-masing walau melaksanakan sistem WFH dan para pegawai yang melaksanakan WFH wajib bisa dihubungi serta dipanggil ke kantor sewaktu-waktu apabila kepentingan dinas mendesak. Dari fenomena tersebut berkaitan dengan salah satu aspek yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dipaparkan oleh Luthans (dalam Simanjuntak, 2017) dimasa pandemi ini yang diartikan sebagai aspek pekerjaan itu sendiri yaitu sikap umum meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Fenomena lain yang terjadi di tingkat persentasi kehadiran pegawai berdasarkan hasil observasi peneliti selama masa pandemi, meskipun sudah diberlakukann pemerintah mengenai tingkat persenan pegawai yang bekerja untuk hadir langsung di dinas perindustrian kota medan. Fenomena yang didapat masih ada saja sebagian kecil pegawai yang tidak hadir pada saat giliran piket mereka untuk bekerja dikantor. Dengan beberapa fenomena yang telah dijabarkan terlihat

kelas bahwasanya masih adanya indikasi ketidakpuasan kerja pada pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan selama masa pandemi.

Selain itu peneliti melakukan observasi lebih lanjut pada pegawai di instansi tersebut selama masa pandemi berlangsung serta diberlakukannya sistem kerja WFH dan didapati perilaku seperti antar pegawai kurang saling menyapa dengan rekan kerja dikarenakan sesama pegawai saling menjaga jarak satu sama lain untuk menghindari penyebaran virus COVID-19 hal ini didukung dari observasi yang dilakukan pada pegawai dimana pegawai setiap mendengar berita jikalau ada penambahan orang yang terindikasi terkena covid di sektor instansi pemerintahan kota medan pegawai menjadi tidak fokus dan cemas dalam bekerja terutama berkomunikasi secara langsung dengan rekan kerja, menurunnya motivasi kerja pegawai, serta kurang lancarnya komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan 25 persen dari keseluruhan pegawai harus bekerja dikantor serta 75 persen pegawai lainnya melaksanakan WFH hal ini membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Sehingga peneliti melakukan wawancara pra-research pada beberapa pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan untuk menggali permasalahan yang terjadi selama masa pandemi di instansi tersebut, dan didapatkan beberapa kesimpulan dari wawancara yang menggambarkan aspek dari lingkungan kerja non fisik.

Pegawai mengeluh mengenai tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah, ketidaklengkapan sarana dan prasarana di rumah untuk menunjang pekerjaan mereka menjadi penghambat kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan melayani publik secara baik serta anggaran yang harus dikurangi di instansi tersebut akibat masa pandemi mengakibatkan rutinitas

pekerjaan pun menjadi berkurang. Dari kesimpulan pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa hal tersebut berkenaan dengan aspek lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja.

Sementara untuk motivasi dalam bekerja pada pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan selama masa pandemi ini menjadi berkurang karena suasana *work from home* yang berbeda jauh dengan kerja di kantor, misalnya godaan di rumah lebih banyak dan tidak adanya pengawasan dari atasan langsung, sehingga membuat motivasi kerja lama kelamaan menjadi hilang. Salah satu tandanya dengan menunda menyelesaikan pekerjaan sehingga telat dari deadline yang sudah ditentukan. Hal ini menyebabkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari kesimpulan pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa hal tersebut berkenaan dengan aspek lingkungan kerja non fisik yaitu tanggung jawab kerja, dimana pegawai merasa kurangnya pengawasan dari atasan secara langsung dikarenakan bekerja dari rumah membuat pegawai seringkali menunda menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara mengenai hubungan pegawai dengan atasan di Dinas Perindustrian Kota Medan atasan selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada pegawai selama masa pandemi ini meski jarang bertemu secara langsung dikarenakan *work from home*. Menurut pegawai peran kepala dinas kepala dinas di instansi tersebut tetap rutin menjalin silaturahmi memberikan motivasi kerja dan selalu mengingatkan pegawai untuk selalu menjalankan protokol kesehatan kepada pegawai melalui media elektronik selama masa pandemi ini. Dari kesimpulan pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa hal tersebut berkenaan dengan aspek lingkungan kerja non fisik yaitu perhatian dan dukungan dari

pemimpin, dimana pegawai merasa bentuk perhatian dan dukungan dari pemimpin walau hanya via media elektronik cukup membuat pegawai menjadi lebih semangat dalam bekerja dan mengurangi kecemasan dalam bekerja selama masa pandemi ini dikarenakan pemimpin yang rajin menjalin silaturahmi, serta selalu mengingatkan untuk menjalankan protokol kesehatan dan memberikan motivasi kerja pada pegawai.

Sementara hubungan sesama pegawai selama masa pandemi ini di instansi tersebut antar pegawai berbeda dari biasanya, yaitu kurang bertegur sapa dan kurangnya komunikasi antar pegawai selama dikantor dikarenakan saling menjaga satu sama lain dengan jaga jarak demi mengurangi penyebaran Covid-19. Hal ini menurut pegawai berdampak pada penyelesaian pekerjaan, yaitu penyelesaian pekerjaan terkadang antar pegawai menjadi tidak efektif terutama pada pekerjaan yang menuntut team work diantara pegawai misalnya melakukan pelatihan perindustrian mengenai usaha mikro kecil menengah (UMKM) dan industri kecil menengah (IKM) kepada masyarakat dimana pegawai dalam pelaksanaannya harus menyiapkan materi serta fasilitas untuk melakukan pelatihan kepada masyarakat namun dikarenakan masa pandemi pegawai masih kesulitan dalam melakukan kordinasi serta bekerja sama dikarenakan tidak dapat nya pegawai saling bertemu secara fisik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terkadang miss komunikasi atau kurangnya kelancaran komunikasi didalam penyelesaian pekerjaan tersebut membuat hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan nya tidak maksimal serta menyebabkan kesalahan informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja di setiap instansi. Dari kesimpulan pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa hal tersebut berkenaan dengan aspek

lingkungan kerja non fisik yaitu aspek kelancaran komunikasi dan aspek kerjasama antar kelompok, dimana pegawai merasa kerja sama antar pegawai selama masa pandemi ini menjadi terhalang dikarenakan tidak dapatnya bertemu secara langsung berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang kurang efektif serta pegawai merasa selama masa pandemi ini komunikasi antar pegawai menjadi kurang lancar dikarenakan antar pegawai yang terkadang saling menghindar satu sama lain dikarenakan faktor penyebaran COVID-19 yang berlangsung saat ini.

Berdasarkan hasil observasi dari berbagai permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya oleh peneliti mengasumsikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Hal ini didukung dari puas atau tidaknya pegawai terhadap pekerjaannya tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Robbins (2006) menemukan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : pertama pekerjaan yang secara mental menantang, kedua, imbalan yang wajar, ketiga kondisi lingkungan kerja yang mendukung, keempat rekan kerja yang suportif.

Dari faktor tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2013) bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan pegawai dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung. Sedarmayanti (2009) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berbaikatan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Didalam penelitian ini, peneliti memfokuskan lingkungan kerja non fisik yang dilihat berdasarkan fenomena lingkungan kerja non fisik yang telah dijabarkan sebelumnya selama masa pandemi di Dinas Perindustrian Kota Medan. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapat kepuasan.

Meninjau fenomena yang ada, maka dapat digambarkan bahwa lingkungan kerja non fisik dalam suatu instansi sangat penting terutama dimasa pandemi ini. lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pekerjaannya sesuai jabatan dan lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di masa pandemi pada pegawai Dinas Perindustrian kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pegawai. Dari fenomena dan faktor yang ada pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan mereka apabila lingkungan kerja yang mereka dapatkan adalah lingkungan kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan instansi bagi pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang diberikan instansi tidak baik, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah. Kepuasan kerja pegawai akan sangat mempengaruhi hasil kerja yang diharapkan instansi dalam mencapai tujuan instansi terkait terutama di masa pandemi saat ini yang berbeda dari biasanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut.

C. Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalahnya dengan menjelaskan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di masa pandemi pada pegawai di dinas perindustrian kota Medan dengan memfokuskan jenis lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas. Pegawai yang diteliti adalah seluruh pegawai dari divisi-divisi dinas perindustrian kota Medan dengan status sebagai ASN dengan jumlah populasi 64

pegawai dan sampel sebanyak 53 orang pegawai. Dengan batasan masalah hanya kepada aspek-aspek kepuasan kerja dari Luthans (dalam Simanjuntak, 2017) yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervisi, dan aspek rekan kerja. Begitu juga dengan aspek aspek lingkungan kerja non fisik dari Sedarmayanti (2011) yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di masa pandemi pada pegawai dinas perindustrian kota Medan?

Pembahasan penelitian ini difokuskan pada jenis lingkungan kerja non fisik yang tertuju khusus pada kepuasan kerja pegawai sebagai modal untuk mengetahui kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik selama masa pandemi pada Pegawai Dinas Perindustrian kota Medan.

E. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian haruslah mempunyai suatu tujuan yang konkrit, agar apa yang diharapkan mencapai sasaran yang diinginkan. Berdasarkan hal tersebut, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut : untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di masa pandemi pada pegawai Dinas Perindustrian kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Untuk mendapatkan suatu gambaran yang objektif dapat dilakukan dengan mengadakan penelitian. Kebenaran yang di peroleh adalah suatu kepentingan kelembagaan atau minimal bagi peneliti untuk memperoleh pengalaman dalam aktivitas. Penelitian ini adalah suatu hasil yang diaplikasikan dalam kehidupan, khususnya dunia perusahaan dan organisasi. Maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam Ilmu Pengetahuan khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai teori-teori ataupun hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan. Serta memberi informasi ataupun masukan bagi peneliti (mahasiswa) dalam penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengendalikan jalannya roda organisasi di masa pandemi dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada di instansi tersebut selama masa pandemi ini sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja yang maksimal pada pegawai. Serta manfaat bagi peneliti ialah, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut agar penelitian terbaru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Menurut Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka (1) dan Pasal 2 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 angka 1 : Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara menurut Widjaja (dalam Arfand, 2013) menyatakan pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan dalam badan-badan usaha. Ditambahkan lagi oleh Widjaja (dalam Arfand, 2013) bahwa pegawai negeri merupakan pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (dalam Arfand, 2013) yang menyatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan/pegawai ialah pribadi yang bekerja dengan pemberi kerja, baik itu sebagai karyawan tetap ataupun tidak, yang didasarkan dengan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis,

guna untuk melaksanakan pekerjaan dalam salah satu jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi pekerjaan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah tenaga kerja yang memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas yang didasarkan dengan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis ataupun pekerjaan yang bekerja di pemerintah, lembaga, maupun instansi dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut Kasmir (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka atas pekerjaan untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Menurut Annakis et al (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah pandangan pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Sementara menurut Suwatno (2011), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya (Robbins, 2013). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Selain itu menurut Robbins (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja

tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk perasaan atau reaksi positif individu terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri individu terhadap kondisi dan situasi kerja yang dapat dilihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2. Ciri-ciri Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Munandar dkk (dalam Hartini, 2015) menemukan beberapa ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya.
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi.
- d. Lebih produktif.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2017), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian

menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sementara Menurut As'ad (2003) menyatakan ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri seperti berikut :

a. Kelesuan yang berlebihan.

- b. Banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama pembicaraan pribadi masing-masing.
- c. Pemakaian barang-barang kantor dengan boros.
- d. Banyak waktu yang terbuang.
- e. Ketelodaran dan ketidakhati-hatian
- f. Ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya.

Sedangkan menurut Kaswan (2017) menyatakan ciri-ciri dampak ketidakpuasan kerja yaitu :

- a. Perubahan perilaku.

Mungkin orang berharap respon pertama pegawai terhadap ketidakpuasan kerja adalah berusaha untuk mengubah kondisi-kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini dapat menyebabkan konfrontasi antara bawahan dengan atasan, bahkan barangkali konflik, karena karyawan yang tidak puas berusaha mengadakan perubahan dalam kebijakan atau personalia tingkat atas.

- b. Penarikan diri secara fisik.

Jika kondisi tidak dapat diubah, seorang karyawan yang tidak puas mungkin dapat memecahkan masalah dengan meninggalkan pekerjaan.

- 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 berada di tempat lain.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui perilaku pegawai tersebut seperti: Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif, serta kedudukan, pangkat, jaminan sosial dan finansial, dan mutu pengawasan. Sedangkan ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dengan ciri-ciri berikut ini, yaitu kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu terbuang, keteledoran dan ketidakhati-hatian, ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya, perubahan perilaku, penarikan diri secara fisik, dan penarikan diri secara psikologis.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari apa yang individu rasakan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut bergantung pada faktor-faktor apa saja yang menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan individu yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka

dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka adil, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Pegawai merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para pegawai lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit). Selain itu kebanyakan pegawai lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi

kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila penyelia langsung mendengarkan pendapat pegawai.

Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sementara menurut As`ad (2001) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Mullin dalam Wijono (2010), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

a. Faktor pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.

c. Faktor budaya di antaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai.

- d. Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia, dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai adalah imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak, faktor psikologi, faktor fisik, faktor sosial, faktor finansial faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Simanjuntak, 2017) ada lima aspek dari kepuasan kerja yang disebut dengan *job descriptive index JDI* Luthans (2006), yaitu :

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Aspek gaji, yaitu aspek umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja, meliputi; gaji, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas-fasilitas.
- c. Aspek promosi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi, individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang maju

meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan.

- d. Aspek supervisi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu dan reaksi emosi individu terhadap kualitas pengawasan.
- e. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja didalam organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Levi (2002) menemukan bahwa terdapat lima aspek dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing- masing.
- b. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah, ibu, teman, dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji/upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) menemukan beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Dari berbagai penjelasan aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervise, dan aspek rekan kerja.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya pegawai akan merasa puas jika didukung lingkungan kerja yang baik, Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman akan membuat pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja,

sehingga dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerjanya. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja sebagai “keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja pegawai itu sendiri dan

menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan ke lingkungan kerja non fisik berdasarkan fenomena yang di dapat di Dinas Perindustrian Kota Medan selama masa pandemi. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yang merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat di lihat oleh panca indera manusia, namun lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh para karyawan yang bekerja melalui hubungannya dengan rekan kerja, atasan, bawahan ataupun dengan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapat kepuasan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja baik atasan

dengan bawahan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berbaikatan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi

hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011), 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:

Lingkungan kerja temporal terbagi atas dua yaitu waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja. Waktu jumlah jam kerja yaitu 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. Waktu istirahat kerja yaitu 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.

Lingkungan kerja psikologis terbagi atas tiga yaitu kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan. 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. Pekerjaan yang monoton merupakan 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. 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.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja ada dua macam yaitu : lingkungan kerja fisik yang dibagi dalam 2 kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, sedangkan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut memiliki batasan, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan pergerakan udara dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi tubuh .

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bungi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan, salah satu upaya menjaga tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan keamanan.

Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009) berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil.

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancer baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan sesama rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menemukan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

Sementara Simanjuntak (2003) menemukan aspek-aspek lingkungan kerja di antaranya, yaitu :

- a. Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- b. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, perhatian serta mengarahkan mereka
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- d. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik diantara teman sekerja atau dengan pimpinan.
- e. Pelayanan kerja yaitu pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011), terdapat aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yaitu :

a. Struktur kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Didalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

b. Tanggung jawab kerja

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pegawai mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

c. Perhatian dan dukungan pemimpin

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Salah satu yang berperan penting dalam terciptanya lingkungan kerja yang baik dari pegawai adalah dukungan atasan. Dukungan atasan menunjukkan sejauh mana atasan dipandang sebagai seseorang yang peduli dan mampu memberikan bantuan dukungan emosional dan dukungan instrumental pada saat dibutuhkan.

d. Kerja sama antar kelompok

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (*team work*) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok, bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

e. Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan aspek-aspek lingkungan kerja diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, serta struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh instansi karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu, instansi harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai

dengan yang diinginkan instansi. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2013) bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan pegawai dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja yang tepat sasaran akan menyebabkan pegawai merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan pegawai peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas. Lingkungan kerja ini mempengaruhi para pegawai dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh pula terhadap produktifitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wilson (2008) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman, bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, serta hubungan kerja antara pegawai dan juga dengan atasan yang berjalan dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat, merasa tidak nyaman, serta hubungan kerja yang kurang harmonis antara pegawai dan juga dengan atasan akan membuat pegawai mengalami penurunan kinerja.

Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Quinerita dan Mahendra (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi simultan (uji-f), dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa Queentarina (2012) dengan judul “*Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada divisi sumber daya manusia PT. Surveyor Indonesia yang artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan pada divisi SDM PT. Surveyor Indonesia.

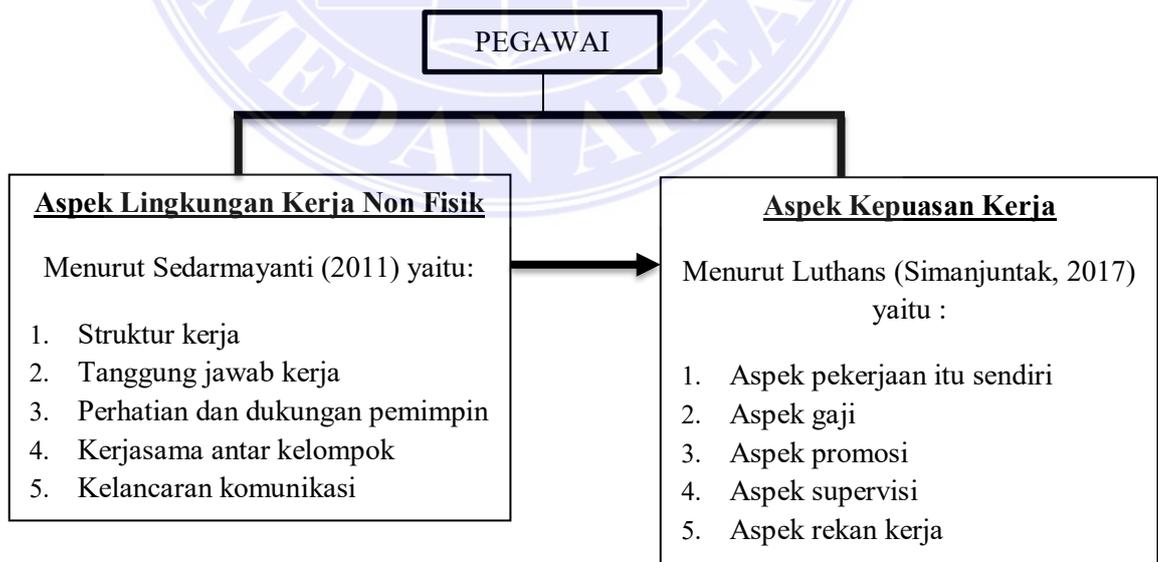
Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”. Hasil penelitian menyatakan Lingkungan

kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Edduar Hendri (2012) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”. Hasil penelitian menyatakan Secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Berdasarkan uraian penelitian diatas terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja, dimana semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah kepuasan kerja.

E. Kerangka Konseptual

Bagan 2. 1 Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan permasalahan uraian yang dikemukakan maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut, ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe korelasi. Menurut Gay (dalam Bungin, 2005) penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-postfacto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi. Dimana penelitian ini melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Jadi, yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2010) menemukan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Azwar, 2011). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki defenisi operasional sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan atau reaksi positif individu terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri individu terhadap kondisi dan situasi kerja yang dapat dilihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang dilihat dari aspek-aspek kepuasan kerja yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervisi, dan aspek rekan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja baik atasan dengan bawahan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Pada setiap penelitian, populasi dan sampel merupakan hal terpenting untuk dapat menjadi alat ukur dari penelitian. Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan sebanyak 64 orang, adapun tabel populasi sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jumlah pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Kepala Sub Bag. Umum	1
3	Kepala Sub Bag. Keuangan & Penyaluran Program	1
4	Kepala Bidang Industri Agro	1
5	Kepala Seksi Ind. Hasil Hutan & Furniture	1
6	Plh. Kepala Seksi Kimia Hulu & Hilir	1
7	Kepala Seksi Industri Kecil & Menengah	1
8	Kepala Bidang Industri Dasar & Aneka	1
9	Kepala Seksi Ind. Logam, Mesin & Elektronika	1
10	Kepala Seksi Industri Sandang	1
11	Kepala Seksi Industri Kimia Bahan Bangunan & Keramik	1
12	Kepala Bidang Pembinaan & Pengawasan IKM	1
13	Kepala Seksi Pameran & Promosi	1
14	Kepala Seksi Informasi Industri	1
15	Kepala Seksi Penyuluhan	1
16	Plt. Kepala UPT Kulit & Produk kulit	1
17	Bendahara Pengeluaran	1
18	Staf/Pegawai	37
19	Pegawai Harian Lepas	10
	Total	64

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 53 orang pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan.

Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah digolongkan berdasarkan jabatan yang berpengaruh langsung dan berperan penting dalam kinerja instansi Dinas Perindustrian Kota Medan. Jabatan-jabatan tersebut antara lain :

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Kepala Sub Bag. Umum	1
2	Kepala Sub Bag. Keuangan & Penyaluran Program	1
3	Kepala Bidang Industri Agro	1
4	Kepala Seksi Ind. Hasil Hutan & Furniture	1
5	Plh. Kepala Seksi Kimia Hulu & Hilir	1
6	Kepala Seksi Industri Kecil & Menengah	1
7	Kepala Bidang Industri Dasar & Aneka	1
8	Kepala Seksi Ind. Logam, Mesin & Elektronika	1
9	Kepala Seksi Industri Sandang	1
10	Kepala Seksi Industri Kimia Bahan Bangunan & Keramik	1
11	Kepala Bidang Pembinaan & Pengawasan IKM	1
12	Kepala Seksi Pameran & Promosi	1
13	Kepala Seksi Informasi Industri	1
14	Kepala Seksi Penyuluhan	1
15	Plt. Kepala UPT Kulit & Produk kulit	1
16	Bendahara Pengeluaran	1
17	Staf/Pegawai	37
	Total	53

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling* yaitu salah satu teknik *non random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang

sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2010) *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Sampel yang digunakan peneliti adalah pegawai dinas perindustrian kota Medan dengan karakteristik :

- a. Pegawai dengan status pegawai negeri sipil (ASN) yang bekerja di dinas perindustrian kota Medan..
- b. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek skala kepuasan kerja dari Luthans (dalam Simanjuntak 2017) yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervisi, dan aspek rekan kerja.

2. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Skala lingkungan kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik dari Sedarmayanti (2011) yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kedua skala ini disusun menggunakan metode skala likert 4 pilihan alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Jawaban mendukung (*favourable*) terdiri dari 4 kategori, yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 4, Sesuai (S) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 1, Sedangkan yang tidak mendukung (*Unfavourable*) terdiri dari 4 katagori yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 1, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS *Statistic* 23.00 for *Windows*.

1. Validitas Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010). Kevaliditasan suatu instrumen akan mengukur seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur.

Untuk mengetahui validitas skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja, digunakan bantuan program SPSS *Statistic 23.0 for windows*. Analisis yang dilakukan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*. Analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

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

2. Reliabilitas Alat Ukur

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

- a. Jika $r \text{ alpha}$ positif atau lebih besar dari $r \text{ tabel}$ maka pernyataan reliabel.

- b. Jika r *alpha* positif atau lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tidak reliabel.

G. Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan dalam penelitian untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dan selanjutnya untuk diambil kesimpulan dari hasil yang diperoleh melalui analisis data tersebut. Teknik analisis data merupakan suatu teknik yang digunakan oleh peneliti yang dilakukan setelah data terkumpul dan disusun dengan baik, kemudian menganalisis data tersebut untuk mendapatkan keputusan yang terbaik guna mencapai tujuan dari suatu penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS *Statistic 23.00 for Windows*.

Sebelum dilakukannya analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

1. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan.

Semua data penelitian dianalisis dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *Statistic 23.00 for Windows*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasirxy= 0,743; p= 0,000 yang berarti $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik, maka semakin rendah kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja, faktor ini membentuk atau mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 55,2%.
2. Berdasarkan hasil perbandingan nilai mean hipotetik dan mean empirik kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi di masa pandemic.
3. Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerjan sebesar 55,2%, sedangkan 44,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Subjek Penelitian

Terlihat pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja non fisik pegawai baik dan kepuasan kerja pegawai tinggi, diharapkan kepada subjek penelitian untuk tetap mempertahankan kepuasan kerjanya, dengan cara tetap menjalin komunikasi dengan baik secara terbuka baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, selalu bersyukur, selalu bersikap positif, dan dapat menggunakan waktu sebaik baiknya antara bekerja dengan sistem *work from home* maupun di instansi.

2. Dinas Perindustrian Kota Medan

Disarankan kepada pihak instansi semakin meningkatkan lagi kepuasan kerja pegawai, apabila kepuasan kerja semakin ditingkatkan maka akan tercipta hubungan yang positif dan timbal balik antara pihak pegawai dan instansi. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan instansi dengan cara memberikan penghargaan/instensif yang lebih baik lagi bagi pegawai yang berprestasi, membekali fasilitas pendukung serta penunjang pekerjaan selama *work from home* dan instansi tetap menyelenggarakan pelatihan melalui media digital sebagai upaya memberi peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi dan keterampilannya.

3. Peneliti Berikutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membuat peneliti yang sejenis, maka disarankan agar:

- a. Dalam melakukan penelitian ini terdapat keterbatasan baik pada saat observasi secara langsung, wawancara maupun proses penelitian yang mempengaruhi hasil penelitian misalnya penelitian dilakukan di masa pandemi COVID-19 jadi untuk proses penelitian tidak bisa dilakukan dengan maksimal terkait kebijakan instansi pemerintahan dan penerapan *social distancing*.
- b. Memperbanyak cakupan lokasi penelitian yang lebih luas baik di instansi pemerintahan, maupun swasta serta yang bekerja di sektor lapangan serta memilih waktu pengambilan data yang tepat, sehingga subjek lebih maksimal dalam menjawab.
- c. Untuk peneliti selanjutnya lebih objektif disarankan memperhatikan alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Annakis, J., Lobo, A., dan Pillay, S., (2011). *Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within Australian call centres*. International Journal of Business and Management, 6(8), 75.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arfand, A.A. (2013). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan*. Skripsi: Universitas Medan Area.
- Aruan, Stefani, Q., Fakhri, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. Fakultas Komunikasi Dan Bisnis : Universitas Telkom. Bandung.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- _____. (2003). *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Google.(2020). *Jumlah Covid hari ini*
<https://www.google.com/search?q=jumlah+covid+hari+ini&oq=jumlah+covid&aqs=chrome..69i57j0j0i433l2j0i131i433.5242j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8> diakses pada 15 Oktober 2020.
- Hasibuan, Malayu, S, P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hartini, H. (2015). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang Di PT. Abdi Reza Batu Bara*. Skripsi. Fakultas Psikologi: Universitas Medan Area.
- Hendri, E. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Universitas PGRI Palembang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1*. Bandung: Alfabeta.
- Kompas. (2020). *Jokowi : Kerja dari Rumah, Belajar dari Rumah, Ibadah di Rumah Perlu Di Gencarkan*
<https://nasional.kompas.com/read/2020/03/16/15454571/jokowi-kerja-dari-rumah-belajar-dari-rumah-ibadah-di-rumah-perlu-digencarkan?page=all> diakses pada 15 Oktober 2020.
- Kompas. (2020). *Aturan Baru, Sistem Kerja ASN di Masa Pandemi Berdasarkan Zona Risiko*
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/09/07/202500965/aturan-baru-sistem-kerja-asn-di-masa-pandemi-berdasarkan-zona-risiko?page=all> diakses pada 1 Oktober 2020.
- Kinanti, A, Q. (2012). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM PT. Surveyor Indonesia*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik: Depok.
- Levi. (2002). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*.(Online). Tersedia di http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. Diakses (12 januari 2020).
- Lijan, P, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Grafika Offset.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prestawan, A. (2010). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera*. Jurnal. (Online). Tanggal Akses 12 Maret 2020.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P, & Judge, Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.

- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P, J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma: Jakarta.
- Simanjuntak, K, P. (2017). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sei Rampah*. Skripsi. Fakultas Psikologi: Universitas Medan Area.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, P, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wilson, G. (2008). *Kondisi Kerja dan Faktor Kepuasan Kerja*. Jakarta: Prentice Hall.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Wijono. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenaada Media Group.
- Wibowo, M, Musadieg, A, M, & Nurtjahjono, E, G. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesi Tbk*. Fakultas Administrasi Bisnis: Universitas Brawijaya.
- WHO. (2020). *Coronavirus Disease 2019 Q&As*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub> diakses pada 15 Januari 2021.



LAMPIRAN 1.A
SKALA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Bapak/ibu yang saya hormati.

Saya adalah mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program studi strata satu (S1).

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan bapak/ibu mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Terlebih dahulu tuliskan identitas bapak/ibu pada kolom identitas dibawah ini :

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) : _____

Lama Bekerja : A. 1-4 Tahun
B. Lebih dari 5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak/ibu, pilihan jawaban yang tersedia adalah :
SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan
2. Berilah tanda centang pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban yang baru.
3. Skala ini bukan test, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban BENAR atau SALAH**, oleh karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
4. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran bapak/ibu dalam menjawab setiap pernyataan. Mudah-mudahan Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan bapak dan ibu sekalian dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, Amin. Atas perhatian bapak dan ibu saya ucapkan Terimakasih.

~ SELAMAT MENGERJAKAN ~

SKALA X

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pembagian tugas sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan instansi	SS	S	TS	STS
2.	Instansi memiliki struktur organisasi yang jelas	SS	S	TS	STS
3.	Instansi menyediakan job description (uraian pekerjaan) bagi setiap pegawai yang bekerja selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
4.	Saat saya memiliki masalah terkait pekerjaan, saya diperbolehkan untuk bercerita kepada atasan maupun rekan kerja	SS	S	TS	STS
5.	Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lain meskipun pekerjaan tersebut bukan tanggung jawabnya	SS	S	TS	STS
6.	Setiap pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan job description (uraian pekerjaan)	SS	S	TS	STS
7.	Atasan mengingatkan atas semua resiko yang ada saat pegawai mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
8.	Atasan merasa senang ketika saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
9.	Pembagian tugas tidak sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan instansi	SS	S	TS	STS
10.	Instansi tidak membuat struktur organisasi secara jelas	SS	S	TS	STS
11.	Instansi tidak menyediakan job description (uraian pekerjaan) bagi setiap pegawai yang bekerja selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
12.	Instansi melarang setiap pegawai menceritakan masalah terkait pekerjaan dengan atasan maupun rekan kerja	SS	S	TS	STS
13.	Setiap pegawai tidak peduli dengan pekerjaannya meskipun itu tanggung jawabnya	SS	S	TS	STS
14.	Setiap pegawai mengerjakan tugas tidak sesuai dengan job description (uraian pekerjaan)	SS	S	TS	STS
15.	Atasan tidak peduli dengan resiko yang akan diterima pegawai dalam mengambil keputusan	SS	S	TS	STS

16.	Atasan menegur ketika ada pegawai yang mengumpulkan tugas tidak sesuai deadline	SS	S	TS	STS
17.	Atasan memberikan informasi terbaru yang berkaitan dengan instansi selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
18.	Atasan peduli dan memberlakukan secara baik dalam penyelesaian masalah – masalah yang dihadapi pegawai	SS	S	TS	STS
19.	Atasan memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai dimasa pandemi	SS	S	TS	STS
20.	Atasan menghargai dan memuji hasil pekerjaan yang telah diselesaikan selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
21.	Setiap ada tugas kelompok (team work) pegawai selalu menyelesaikannya dengan bekerja sama	SS	S	TS	STS
22.	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
23.	Atasan membagi pegawai menjadi beberapa kelompok dalam menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TS	STS
24.	Sesama pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan optimal walau antar pegawai tidak dapat saling bertemu secara langsung dimasa pandemi	SS	S	TS	STS
25.	Atasan tidak memberikan informasi terbaru yang berkaitan dengan instansi selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
26.	Atasan (kepala dinas) tidak peduli terhadap penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi pegawai	SS	S	TS	STS
27.	Atasan tidak memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai dimasa pandemi	SS	S	TS	STS
28.	Atasan tidak peduli terhadap hasil pekerjaan yang saya kerjakan selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
29.	Setiap ada tugas kelompok (team work) pegawai tidak mau kerja sama dalam menyelesaikan tugas tersebut	SS	S	TS	STS
30.	Hubungan dengan sesama rekan kerja tidak terjalin dengan baik selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
31.	Atasan melarang setiap pegawai bekerja sama dalam menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TS	STS

32.	Penyelesaian tugas tidak optimal karena antar pegawai tidak dapat bertemu secara langsung dimasa pandemi	SS	S	TS	STS
33.	Komunikasi antar pegawai tetap terjalin dengan baik selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
34.	Antar pegawai menjalin hubungan komunikasi di media elektronik seperti whatsapp dan sebagainya dengan pegawai selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
35.	Atasan selalu menjaga hubungan komunikasi dengan pegawai selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
36.	Atasan menjalin hubungan komunikasi di media elektronik seperti whatsapp, line dan sebagainya dengan pegawai dimasa pandemic	SS	S	TS	STS
37.	Komunikasi antar pegawai tidak terjalin dengan baik selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
38.	Antar pegawai tidak melakukan komunikasi melalui group komunikasi seperti whatsapp dan sebagainya selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
39.	Komunikasi antara atasan dan pegawai tidak berjalan dengan baik selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
40.	Atasan tidak melakukan komunikasi dengan pegawai melalui group komunikasi seperti whatsapp dan sebagainya dimasa pandemic	SS	S	TS	STS

SKALA Y

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman bekerja disini karena ada peluang mengembangkan karir	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak bosan dengan pekerjaan saya selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
3.	Tugas yang diberikan instansi sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak keberatan jika harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja (lembur) selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
5.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban dimasa pandemic	SS	S	TS	STS
6.	Semua pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan upah yang diberikan selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
7.	Tunjangan yang diberikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja saya	SS	S	TS	STS
8.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada	SS	S	TS	STS
9.	Instansi tidak memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak menarik dan terlalu monoton selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
11.	Tugas yang diberikan diberikan instansi terlalu berat dan di luar kemampuan saya	SS	S	TS	STS
12.	Saya selalu menunda pekerjaan saya karena ingin melakukan aktivitas diluar pekerjaan saya selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
13.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya dimasa pandemi	SS	S	TS	STS
14.	Pegawai tidak diberikan bantuan kenaikan upah selama diberlakukannya WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
15.	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan masa kerja saya	SS	S	TS	STS
16.	Gaji yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada	SS	S	TS	STS

17.	Promosi pegawai di instansi ini dilakukan secara obyektif	SS	S	TS	STS
18.	Promosi yang dilakukan oleh instansi memotivasi saya untuk lebih berkembang	SS	S	TS	STS
19.	Instansi memberikan kesempatan untuk promosi jabatan yang cukup adil dan terbuka bagi setiap pegawai selama masa pandemic	SS	S	TS	STS
20.	Instansi memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir bagi pegawai	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa nyaman dengan supervise (kepala dinas) karena menciptakan hubungan yang hangat, bersahabat dan komunikasi tetap berjalan dengan baik selama masa pandemic	SS	S	TS	STS
22.	Saya bersyukur karena supervise (kepala dinas) saya membimbing dan memberikan pengarahan selama masa pandemi	SS	S	TS	STS
23.	Saya semangat bekerja karena supervise (kepala dinas) memberikan pujian ketika kinerja saya optimal	SS	S	TS	STS
24.	Sistem pengawasan yang baik di instansi membuat saya nyaman bekerja selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS
25.	Promosi pegawai di instansi ini tidak sesuai prosedurnya.	SS	S	TS	STS
26.	Tidak adanya promosi yang dilakukan oleh instansi membuat saya tidak termotivasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Kesempatan promosi jabatan oleh instansi tidak adil bagi setiap pegawai selama masa pandemi	SS	S	TS	STS
28.	Instansi tidak memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan jenjang karir	SS	S	TS	STS
29.	Saya merasa tidak sejalan dengan supervise (kepala dinas) karena tidak peduli mengenai hubungan dengan para pegawai selama masa pandemic	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak sejalan dengan supervise (kepala dinas) karena tidak memberikan bimbingan dan arahan selama masa pandemic	SS	S	TS	STS
31.	Saya malas bekerja karena supervise (kepala dinas) tidak peduli meskipun kinerja saya sudah optimal	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak suka dengan pengawasan yang berlebihan membuat saya tidak nyaman bekerja selama WFH (work from home)	SS	S	TS	STS

33.	Atasan bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas - tugas kerja	SS	S	TS	STS
34.	Rekan kerja membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
35.	Saya senang karena rekan kerja saya selalu membantu ketika saya kewalahan mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama untuk menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
37.	Atasan tidak mau meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas -tugas kerja.	SS	S	TS	STS
38.	Rekan kerja saya bersikap tidak peduli dengan kesulitan saya di tempat kerja	SS	S	TS	STS
39.	Saya kecewa karena rekan kerja saya tidak peduli ketika saya kewalahan dalam mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
40.	Rekan kerja saya kurang dalam bekerja sama untuk menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS

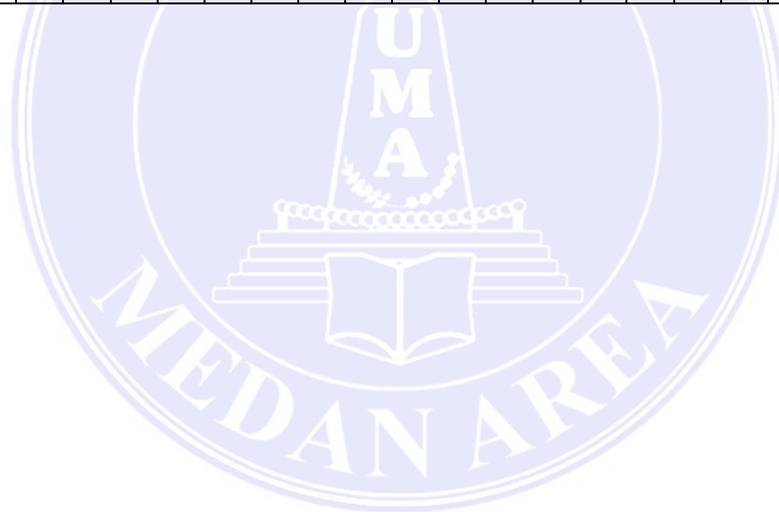


LAMPIRAN 2.B
SEBARAN DATA VARIABEL PENELITIAN

SEBARAN DATA KEPUASAN KERJA

Kepuasan Kerja																																	
No	Aitem																												Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30		
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	119	
2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	104
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	100	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	120	
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	118	
7	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	122	
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	117	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	117	
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	118	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	120	
13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	113	
14	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	123	
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	120	
16	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	111	
17	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	108	
18	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	2	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	138	
19	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	106	

45	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	131		
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	139
48	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
51	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
53	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	





Reliability

		Notes		
Output Created			02-FEB-2021 19:32:32	
Comments				
Input	Active Dataset	DataSet0		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Split File	<none>		
	N of Rows in Working Data File		53	
Missing Value Handling	Matrix Input			
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.		
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.		
		RELIABILITY		
		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40		
		/SCALE('Lingkungan Kerja Non Fisik')		
		ALL		
Resources		/MODEL=ALPHA		
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE		
		/SUMMARY=TOTAL.		
	Processor Time		00:00:00,03	
	Elapsed Time		00:00:00,05	

Scale: Lingkungan Kerja Non Fisik

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,26	,625	53
aitem_2	3,51	,505	53
aitem_3	3,13	,556	53
aitem_4	3,25	,434	53
aitem_5	3,00	,555	53
aitem_6	3,06	,663	53
aitem_7	3,21	,689	53
aitem_8	3,45	,503	53
aitem_9	2,75	,705	53
aitem_10	3,32	,510	53
aitem_11	3,02	,500	53
aitem_12	3,04	,275	53
aitem_13	3,13	,590	53
aitem_14	3,00	,392	53
aitem_15	3,17	,509	53
aitem_16	1,68	,510	53
aitem_17	3,30	,463	53
aitem_18	3,30	,540	53
aitem_19	3,21	,532	53
aitem_20	3,19	,483	53
aitem_21	3,15	,632	53
aitem_22	3,06	,412	53
aitem_23	2,98	,310	53
aitem_24	2,58	,692	53
aitem_25	3,11	,375	53
aitem_26	3,13	,482	53
aitem_27	3,17	,470	53
aitem_28	3,09	,354	53
aitem_29	3,08	,331	53
aitem_30	2,89	,506	53
aitem_31	3,15	,411	53
aitem_32	2,21	,840	53
aitem_33	2,98	,460	53
aitem_34	3,21	,409	53
aitem_35	3,21	,409	53
aitem_36	3,34	,478	53
aitem_37	2,89	,610	53
aitem_38	3,08	,331	53
aitem_39	3,02	,460	53
aitem_40	3,13	,394	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	119,17	80,798	,615	,898
aitem_2	118,92	83,571	,463	,901
aitem_3	119,30	81,753	,600	,899
aitem_4	119,19	83,733	,525	,900
aitem_5	119,43	88,904	-,107	,909
aitem_6	119,38	80,355	,615	,898
aitem_7	119,23	80,525	,574	,899
aitem_8	118,98	85,519	,250	,904
aitem_9	119,68	81,145	,509	,900
aitem_10	119,11	84,987	,303	,903
aitem_11	119,42	82,863	,548	,900
aitem_12	119,40	87,052	,189	,904
aitem_13	119,30	83,061	,436	,901
aitem_14	119,43	85,635	,318	,903
aitem_15	119,26	83,852	,428	,901
aitem_16	120,75	89,919	-,215	,910
aitem_17	119,13	83,886	,471	,901
aitem_18	119,13	81,771	,618	,899
aitem_19	119,23	82,371	,564	,899
aitem_20	119,25	85,189	,300	,903
aitem_21	119,28	80,668	,619	,898
aitem_22	119,38	84,393	,467	,901
aitem_23	119,45	84,906	,543	,901
aitem_24	119,85	82,400	,416	,902
aitem_25	119,32	85,261	,389	,902
aitem_26	119,30	82,176	,651	,898
aitem_27	119,26	83,083	,560	,900
aitem_28	119,34	84,190	,581	,900
aitem_29	119,36	84,734	,534	,901
aitem_30	119,55	85,022	,302	,903
aitem_31	119,28	83,899	,535	,900
aitem_32	120,23	86,179	,078	,910
aitem_33	119,45	85,099	,329	,903
aitem_34	119,23	84,332	,478	,901
aitem_35	119,23	83,525	,589	,900
aitem_36	119,09	85,549	,262	,903
aitem_37	119,55	84,253	,310	,903
aitem_38	119,36	84,311	,605	,900
aitem_39	119,42	82,747	,615	,899
aitem_40	119,30	84,522	,472	,901

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122,43	88,097	9,386	40

Hasil Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	r_{hitung}	Keputusan
1	0,615	Valid
2	0,463	Valid
3	0,600	Valid
4	0,525	Valid
5	-0,107	Tidak Valid
6	0,615	Valid
7	0,574	Valid
8	0,250	Tidak Valid
9	0,509	Valid
10	0,303	Valid
11	0,548	Valid
12	0,189	Tidak Valid
13	0,436	Valid
14	0,318	Valid
15	0,428	Valid
16	-0,215	Tidak Valid
17	0,471	Valid
18	0,618	Valid
19	0,564	Valid
20	0,300	Valid
21	0,619	Valid
22	0,467	Valid
23	0,543	Valid
24	0,416	Valid
25	0,389	Valid
26	0,651	Valid
27	0,560	Valid
28	0,581	Valid
29	0,534	Valid
30	0,302	Valid
31	0,535	Valid
32	0,078	Tidak Valid
33	0,329	Valid
34	0,478	Valid
35	0,589	Valid
36	0,262	Tidak Valid
37	0,310	Valid
38	0,605	Valid
39	0,615	Valid
40	0,472	Valid

Reliability

		Notes
Output Created		02-FEB-2021 19:33:17
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none> 53
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,92	,703	53
aitem_2	3,04	,338	53
aitem_3	3,09	,295	53
aitem_4	2,87	,590	53
aitem_5	2,87	,590	53
aitem_6	2,98	,500	53
aitem_7	2,96	,437	53
aitem_8	3,11	,467	53
aitem_9	2,89	,543	53
aitem_10	2,64	,558	53
aitem_11	3,11	,320	53
aitem_12	2,96	,553	53
aitem_13	2,72	,568	53
aitem_14	1,94	,886	53
aitem_15	2,81	,557	53
aitem_16	2,85	,632	53
aitem_17	2,79	,567	53
aitem_18	2,96	,619	53
aitem_19	2,85	,601	53
aitem_20	2,94	,456	53
aitem_21	2,74	,655	53
aitem_22	3,13	,520	53
aitem_23	3,15	,601	53
aitem_24	3,11	,320	53
aitem_25	2,83	,545	53
aitem_26	2,79	,495	53
aitem_27	2,85	,411	53
aitem_28	2,87	,520	53
aitem_29	2,98	,500	53
aitem_30	3,02	,366	53
aitem_31	3,06	,362	53
aitem_32	2,49	,750	53
aitem_33	3,00	,392	53
aitem_34	3,02	,416	53
aitem_35	3,11	,375	53
aitem_36	3,13	,394	53
aitem_37	2,98	,460	53
aitem_38	2,92	,474	53
aitem_39	2,74	,655	53
aitem_40	2,85	,456	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	113,55	76,099	,280	,884
aitem_2	113,43	76,866	,514	,880
aitem_3	113,38	76,201	,725	,879
aitem_4	113,60	74,975	,460	,880
aitem_5	113,60	76,782	,280	,883
aitem_6	113,49	78,678	,124	,886
aitem_7	113,51	75,332	,593	,878
aitem_8	113,36	76,311	,429	,881
aitem_9	113,58	73,324	,689	,876
aitem_10	113,83	75,874	,395	,881
aitem_11	113,36	78,042	,332	,882
aitem_12	113,51	76,447	,338	,882
aitem_13	113,75	76,804	,291	,883
aitem_14	114,53	78,985	,016	,893
aitem_15	113,66	73,729	,626	,877
aitem_16	113,62	74,201	,498	,879
aitem_17	113,68	75,068	,472	,880
aitem_18	113,51	75,832	,353	,882
aitem_19	113,62	73,893	,558	,878
aitem_20	113,53	76,485	,417	,881
aitem_21	113,74	75,775	,335	,883
aitem_22	113,34	76,652	,340	,882
aitem_23	113,32	77,837	,172	,885
aitem_24	113,36	78,042	,332	,882
aitem_25	113,64	72,504	,777	,874
aitem_26	113,68	78,530	,142	,885
aitem_27	113,62	76,278	,498	,880
aitem_28	113,60	74,936	,535	,879
aitem_29	113,49	75,639	,476	,880
aitem_30	113,45	77,137	,428	,881
aitem_31	113,42	76,247	,576	,879
aitem_32	113,98	78,019	,109	,888
aitem_33	113,47	77,062	,408	,881
aitem_34	113,45	76,099	,517	,880
aitem_35	113,36	77,042	,431	,881
aitem_36	113,34	77,036	,409	,881
aitem_37	113,49	78,139	,206	,884
aitem_38	113,55	76,214	,433	,881
aitem_39	113,74	75,775	,335	,883
aitem_40	113,62	75,778	,509	,880

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
116,47	80,023	8,946	40

Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Item	r_{hitung}	Keputusan
1	0,280	Tidak Valid
2	0,514	Valid
3	0,725	Valid
4	0,460	Valid
5	0,280	Tidak Valid
6	0,124	Tidak Valid
7	0,593	Valid
8	0,429	Valid
9	0,689	Valid
10	0,395	Valid
11	0,332	Valid
12	0,338	Valid
13	0,291	Tidak Valid
14	0,016	Tidak Valid
15	0,626	Valid
16	0,498	Valid
17	0,472	Valid
18	0,353	Valid
19	0,558	Valid
20	0,417	Valid
21	0,335	Valid
22	0,340	Valid
23	0,172	Tidak Valid
24	0,332	Valid
25	0,777	Valid
26	0,142	Tidak Valid
27	0,498	Valid
28	0,535	Valid
29	0,476	Valid
30	0,428	Valid
31	0,576	Valid
32	0,109	Tidak Valid
33	0,408	Valid
34	0,517	Valid
35	0,431	Valid
36	0,409	Valid
37	0,206	Tidak Valid
38	0,433	Valid
39	0,335	Valid
40	0,509	Valid



NPar Tests

Notes	
Output Created	02-FEB-2021 19:41:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 53 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan Kerja Non Fisik	53	105,72	9,050	88	133
Kepuasan Kerja	53	91,62	7,811	76	114

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja
N		53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105,72	91,62
	Std. Deviation	9,050	7,811
	Absolute	,212	,185
Most Extreme Differences	Positive	,212	,185
	Negative	-,084	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		1,241	1,345
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173	,054

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Notes	
Output Created	02-FEB-2021 19:42:10
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 53 File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Report

Kepuasan Kerja

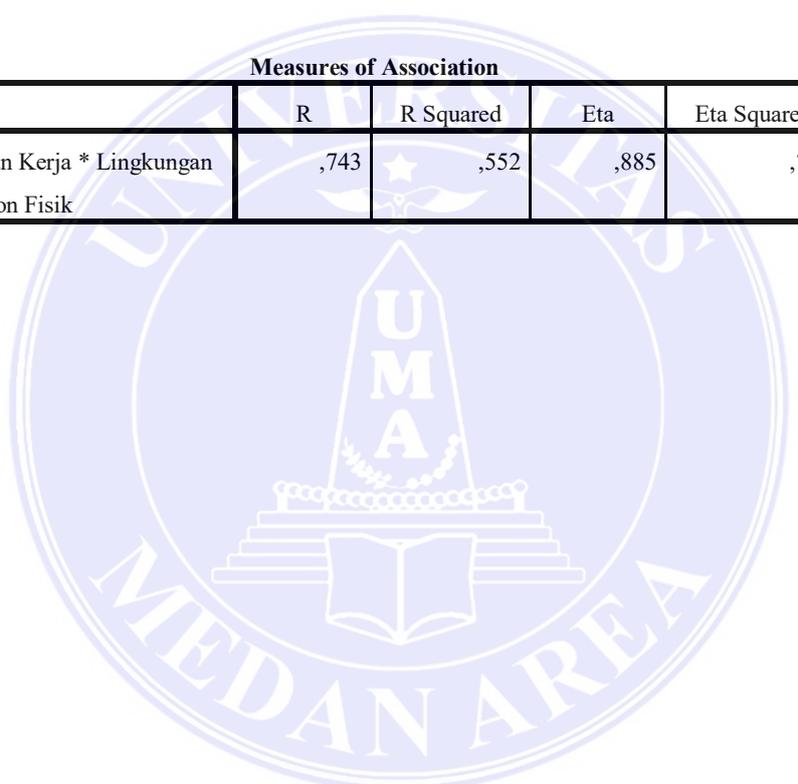
Lingkungan Kerja Non Fisik	Mean	N	Std. Deviation
88	82,00	1	.
89	82,00	1	.
90	85,00	1	.
95	86,00	1	.
96	88,50	2	2,121
98	82,25	4	4,193
99	88,00	1	.
100	88,50	2	3,536
101	90,75	4	4,193
102	88,50	2	6,364
103	92,00	2	1,414
104	91,00	1	.
105	92,00	4	2,944
106	89,78	9	7,412
107	93,20	5	3,271
108	91,67	3	2,517
112	97,00	1	.
114	93,00	1	.
115	107,00	1	.
119	93,00	1	.
120	89,00	1	.
121	98,00	1	.
122	109,00	1	.
124	113,00	1	.
127	114,00	1	.
133	105,00	1	.
Total	91,62	53	7,811

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	2486,431	25	99,457	3,914	,000
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	Between Groups	Linearity	1750,454	1	1750,454	68,893	,000
		Deviation from Linearity	735,977	24	30,666	1,207	,316
	Within Groups		686,022	27	25,408		
	Total		3172,453	52			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	,743	,552	,885	,784





LAMPIRAN 5.E
UJI KORELASI

Correlations

Notes	
Output Created	02-FEB-2021 19:43:14
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 53 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja Non Fisik	105,72	9,050	53
Kepuasan Kerja	91,62	7,811	53

Correlations

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

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



LAMPIRAN 6.F
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 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 : 686 /FPSI/01.10/XI/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 27 November 2020

Yth. Kepala Dinas Perindustrian Kota Medan
c.q. Kepala Balitbang Kota Medan - Kantor Walikota Medan
Di
Tempat

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

Nama : Dhean Ombun Reynaldo
NPM : 168600255
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Perindustrian Kota Medan, Jl. Jenderal Besar A. H. Nasution No. 17 Pangkalan Masyhur Kecamatan Medan Johor, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Di Masa Pandemi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan*".

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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Ket. Sek. Bidang Akademik,
Dian Arita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1589/Balitbang/2020

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor: 686/FPSI/01.10/XI/2020 Tanggal : 27 November 2020 Hal: Pengambilan Data.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Dhean Ombun Reynaldo.
NPM : 160600255.
Program Studi : Ilmu Psikologi.
Fakultas : Psikologi.
Lokasi : Dinas Perindustrian Kota Medan.
Judul : "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Di Masa Pandemi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan".
Lamanya : 3 (tiga) bulan.
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk Soft Copy.
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 11 Desember 2020

An. Kepala Balitbang Kota Medan
Medan, 11 Desember 2020



Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Kepala Dinas Perindustrian Kota Medan.
3. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Pertinggal.





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERINDUSTRIAN
Jalan Jenderal Abdul Haris Nasution No. 17 Telp. (061) 7893883
MEDAN - 20143

SURAT KETERANGAN

Nomor: 071 / 753 /Tu/Disperin/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PARLINDUNGAN, S. Sos, MAP
NIP : 19690920 199009 1 001
Pangkat/Gol. : Pembina Tk. I/(IV/b)
Jabatan : Kepala Dinas Perindustrian Kota Medan

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : DHEAN OMBUN REYNALDO
NPM : 168600255
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja di Masa Pandemi pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan.

Telah selesai melaksanakan penelitian/pengambilan data di Dinas Perindustrian Kota Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Medan, 18 Desember 2020
Kepala Dinas Perindustrian
Kota Medan,

