

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DI RS
BANGKATAN KOTA BINJAI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH :

NATASHA ASHARI

1786.000.82



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

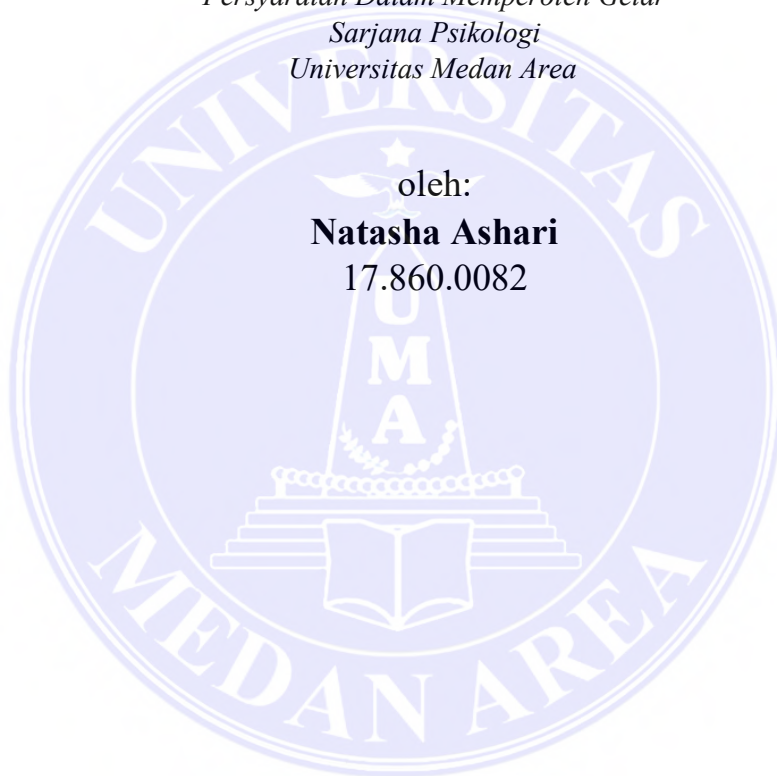
2022

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR- FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DI RS.
BANGKATAN KOTA BINJAI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

oleh:
Natasha Ashari
17.860.0082



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

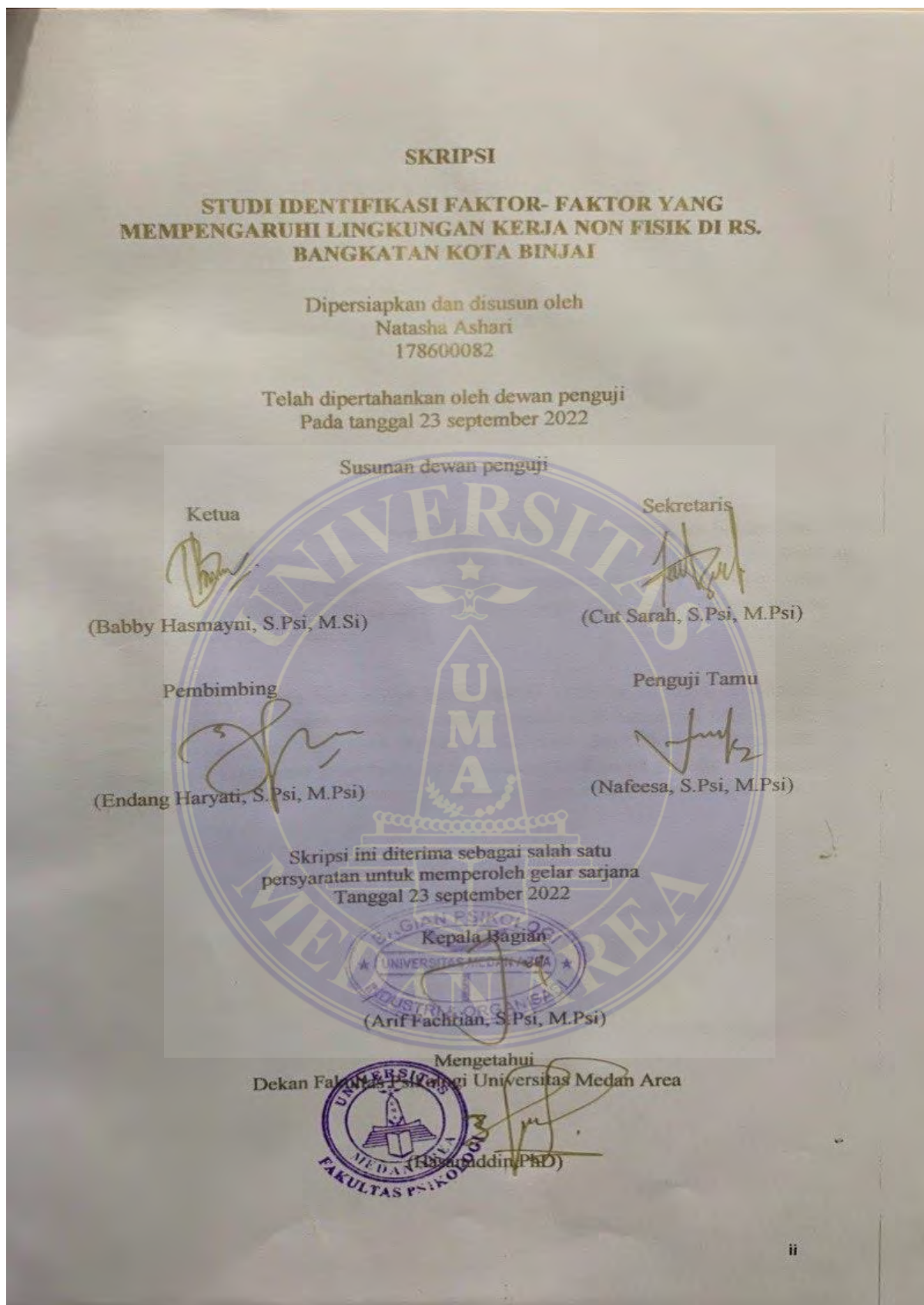
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22



HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/ SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Natasha Ashari
NPM : 17.860.0082
Program Studi : Psikologi Industri
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir / skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Rs. Bangkatan Kota Binjai.

Beserta perangkat yang ada (Jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif Ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format- kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasi kan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada tanggal : 23 September 2022

Yang Menyatakan



(Natasha Ashari)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Natasha Ashari

NPM : 17.860.0082

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 23 September 2022



Natasha Ashari

Allah SWT berikan akhirnya aku bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, aamiin

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Mama dan Papa Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga ananda persembahkan karya sederhana ini kepada Mama (Lies) dan Papa (Des) yang telah memberi kekuatan untuk hidup dengan berani, dorongan agar terus menjadi anak yang mandiri dan tentunya tetap diiringi dengan doa mama dan papa.

Sahabatku, dan teman – temanku


Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan skripsi ini untuk sahabatku terima kasih telah menerima segala keluh kesah ku yang tidak ada habisnya dan tetap memberikan masukan yang banyak untuk kelancaran skripsiku.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai”.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 23 September 2022


Natasha Ashari

UCAPAN TERIMA KASIH


Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik di Rs. Bangkatan Kota Binjai”.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim yang telah memberikan fasilitas kepada peneliti sehingga peneliti dapat kuliah dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan perhatian kepada semua fakultas yang ada di lingkungan Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah bersedia untuk memimpin fakultas Psikologi.
4. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang memberikan banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku ketua dalam sidang meja hijau saya serta telah meluangkan waktunya untuk hadir dalam pelaksanaan.

6. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku pembanding dalam Sidang meja hijau saya serta telah meluangkan waktunya untuk hadir dalam pelaksanaan.
 7. Bapak Arif Fachrian yang telah meluangkan waktunya hadir dalam sidang meja hijau saya dalam rangka menggantikan Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi.
 8. Terima kasih Karyawan Rs, Bangkatan atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
 9. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
 10. Teristimewa untuk keluarga tercinta terutama Papa dan mama saya yang sudah memberikan semangat ketika saya jenuh mengerjakan skripsi.
 11. Terima kasih kepada teman baik hati Chairunnisa, Windi Ramahdani, Diantri Trisna Sari, yang selalu menjadi tempat saya berbagi cerita, selalu memberi saya hiburan dan masukan ketika merasa lelah, yang selalu membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini dan sudah menguatkan saya serta memberi saya semangat diakhir pembuatan skripsi saya.
 12. Terimakasih untuk semua pembaca.
- Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya peneliti.

Medan, 23 September 2022


Natasha Ashari

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Natasha Ashari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 4 Agustus 1999
Alamat : Jl. Gurilla No. 7a
Kode Pos : 20233
Nomor Ponsel : 081361426366
Email : asharinatasha04@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SMA N 7 Medan (2014-2017)
2. SMPN 37 Medan (2011-2013)
3. SD N 105855 (2006-2011)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	iv
Halaman Moto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Ucapan Terimakasih.....	viii
Daftar Riwayat Hidup	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak	xvii
Abstract	xviii .. xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	9
1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	9

2. Jenis Jenis Lingkungan kerja non fisik.....	10
3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	12
4. Aspek- Aspek lingkungan kerja	14
5.Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Tipe Penelitian.....	19
B. Identifikasi Variabel Penelitian	19
C. Definisi Operasional	19
D. Subjek Penelitian	20
E. Metode Pengumpulan Data.....	21
F. Validitas dan Reliabilitas	23
G. Analisis Data	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	25
B. Persiapan Penelitian.....	26
c. pelaksanaan penelitian.....	30
D. Analisis data dan Hasil Penelitian.....	32
1. Uji Asumsi	32
2. klasifikasi Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	34
3. Hasil Analisis data Faktor-faktor Perhatian dan Dukungan Pemimpin	35
E. Pembahasan	38
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	47
A. SIMPULAN	47
B. SARAN.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN-LAMPIRAN	55



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Aitem Lingkungan Kerja Non Fisik.....	31
Tabel 2. Distribusi butir skala Lingkungan kerja Non fisik.....	33
Table 3. hasil uji relibialitas	34
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Sebaran	35
Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas.....	36
Tabel 6. Hasil Analisis Untuk Faktor-Faktor Lingkungan kerja Non fisik.....	36
Tabel 7. Hasil Analisis untuk Faktor Perhatian dan Dukungan pemimpin.....	37
Tabel 8. Hasil Analisis untuk Faktor lingkungan kerja Non fisik.....	39
Tabel 9. Hasil Analisis untuk Faktor Kelancaran Komunikasi.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Diagram Statistik Klasifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Non Fisik.....	36
Gambar 2 : Diagram hasil uji Statistic Faktor Perhatian dan Dukungan Pemimpin.....	38
Gambar 3 : Hasil uji statistik Kerjasama Antar Kelompok.....	39
Gambar 4 : Diagram Hasil Uji Statistik Faktor Kelancaran	

Komunikasi.....40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Sebaran Data Penelitian	56
Lampiran B Uji Validitas dan Reliabilitas	60
Lampiran C Uji Normalitas Variabel Penelitian	64
Lampiran D Data Penelitian Perfaktor	66
Lampiran E Uji Homogenitas dan Analisis Faktor	76
Lampiran F Uji Analisis Frekuensi	81
Lampiran G Skala Penelitian	85
Lampiran H Surat Keterangan Bukti Penelitian	88

ABSTRAK

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DI RS. BANGKATAN KOTA BINJAI

Oleh

Natasha Ashari

17.860.0082

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap karyawan di Rs. Bangkatan. Organisasi maupun perusahaan wajib memiliki Lingkungan Kerja Non Fisik yang sebaik mungkin sehingga membuat para karyawan dapat bekerja dengan produktif, memiliki prestasi dan saling membangun hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun dengan Pimpinan untuk mencapai tujuan yang

ditentukan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 130 karyawan, dan dengan menggunakan teknik total sampling yang berarti keseluruhan populasi merupakan sampel. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis F%, diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik pegawai di Rs. Bangkatan Kota Binjai diurutkan sebagai berikut : Faktor Perhatian dan Dukungan Pemimpin sebanyak 39,90%, Faktor Kelancaran Komunikasi Sebanyak 30,60%. dan Faktor Kerjasama antar Kelompok sebanyak 29,90%. Dimana Faktor Perhatian dan Dukungan pemimpin sangatlah penting bagi karyawan agar karyawan memiliki kenyamanan dalam Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan Faktor Lingkungan Kerja Non fisik yang rendah yaitu Faktor Kerjasama Antar Kelompok Sebanyak 29,90% dan Faktor Kelancaran Komunikasi Sebanyak 30,60%. Berdasarkan analisis faktor menunjukkan bahwa faktor Perhatian dan dukungan pemimpin menjadi faktor yang paling efektif untuk ditingkatkan agar kemudian karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kemudian diikuti oleh faktor kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kata kunci : Lingkungan kerja Non Fisik, Karyawan

ABSTRACT

Study to Identify Faktors Affecting Non-Physical Work

Environment in Binjai, Rs. Bangkatan

By :

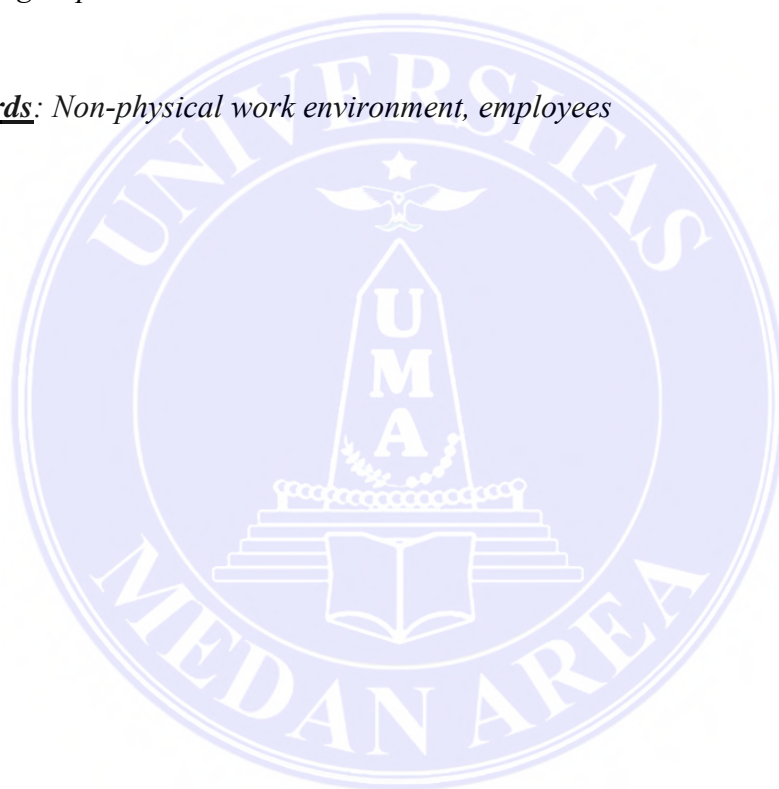
NATASHA ASHARI

17.8600. 082

This study aims to determine how significant the contribution of factors that influence the Non-Physical Work Environment to employees at Rs. Bangkatan. Organizations and companies are required to have the best possible Non-Physical Work Environment so that employees can work productively, accomplish achievements and build good relationships between fellow employees and leaders to achieve specific goals. This research uses quantitative methods. The population of this study consists of 130 employees, and uses total sampling technique, which

means the entire population is a sample. Based on the results of data analysis using the F% analysis method, there are specific factors that affect the Non-Physical Work Environment of employees at Rs. The results of Binjai City are ranked as followed: Leaders' Attention and Support Factors at 39.90%, and Communication Smoothness Factors at 30.60% and Inter-Group Cooperation Factors at 29.90%. According to the data, Attention and Support Factor of leaders is the most important for employees in a Non-Physical Work Environment. Whilst the InterGroup Cooperation Factors and Communication Smoothness Factors are relatively lower at 29,90% and 30,60% respectively. Based on factor analysis, it shows that the leader's attention and support is the most crucial factor to be improved in order for employees to feel confident in a non-physical work environment and to increase employee performance productivity. This is followed by the factor of cooperation between groups and smooth communication.

Keywords: *Non-physical work environment, employees*





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 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi di zaman sekarang, setiap perusahaan maupun organisasi wajib di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dan organisasi. Dalam menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan, selalu memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang wajib digunakan untuk membantu faktor lainnya berjalan ialah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti pemodal. Untuk mengelola SDM sendiri agar memperoleh karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik serta bertanggung jawab untuk meningkatkan efektifitas perusahaan dan organisasi dalam rangka mencapai tujuan

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting karena berperan dalam menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi atau Sumber Daya Manusia dapat berjalan dengan efektif maka organisasi sudah bisa disebut berjalan dengan lancar. Beberapa kegiatan yang mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan dan lainnya. Hal ini tidak terlepas dari faktor karyawan yang dimana perusahaan maupun organisasi

1

diwajibkan untuk mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. kelangsungan sebuah organisasi dan perusahaan ada pada kinerja karyawannya, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri apabila mencapai tujuan perusahaan berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengatur, menertibkan dan mengendalikan karyawan. Pemimpin diwajibkan dapat memberikan contoh tauladan dan juga kebijaksanaan kepada para karyawannya sehingga dengan demikian akan dapat memberikan pandangan bagi bawahannya tentang penyelesaian tugas di dalam perusahaan. Pemimpin dalam hal memimpin yang sukses diukur dari keberhasilan memajukan perusahaannya dan memperjuangkan kepentingan orang-orang yang dipimpinya. Semua perusahaan yang dipimpinya memberikan perubahan kearah yang lebih baik dari kondisi sebelumnya dan bagi pemimpin itu sendiri harus memikirkan bagaimana peran kepemimpinannya itu dapat memberikan perubahan yang berarti bagi perusahaan yang dipimpinya. Maka dari itu merupakan hal yang benar bahwa pemimpin yang baik itu merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada menurut Siagian (2009) yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor yang ada diatas, dalam meningkatkan kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA karyawan terdapat salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor

lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja wajib menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk memotivasi para karyawan bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta memberikan kesan mendalam bagi karyawan untuk melahirkan kinerja yang baik.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Sukoco dkk (2006), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat akan menyebabkan para karyawan mudah untuk menjadi stress.

Menurut Rahmawanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu memberikan kenyamanan dan berkesan justru akan menjadikan para karyawan semangat dalam bekerja, mudah untuk berkonsentrasi sehingga segala pekerjaan menjadi cepat untuk diselesaikan sesuai target yang ditentukan.

Lingkungan kerja yang mempunyai dua dimensi, yaitu dalam dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang dan lainnya) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dan lainnya).

Organisasi maupun perusahaan wajib menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan yang sebaik mungkin sehingga membuat para karyawan dapat bekerja dengan produktif, memiliki prestasi dan saling membangun

hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Menurut Sedamaryanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai merupakan salah satu instansi yang berada di bawah naungan PTPN II bergerak dalam bidang kesehatan. Instansi ini memiliki visi memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat dan teliti serta lingkungan yang bersih, aman, nyaman kepada pasien. Dalam menghadapi era globalisasi yang menjunjung tinggi produktivitas karyawan terdapat kendala dalam lapangan sehingga terjadi penghambatan visi Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, keadaan lingkungan Kerja Non Fisik di Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai belum sepenuhnya mendukung antar karyawan untuk memiliki hubungan kerja yang baik, terlihat dari tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan maupun atasan dikarenakan kurang nya komunikasi antar karyawan dan koordinasi oleh pimpinan yang seringkali menimbulkan *misscommunication* di lingkungan kerja serta kurang nya perhatian pemimpin secara merata kepada karyawan. Tentu masalah-masalah tersebut harus segera diperbaiki agar tidak berdampak dengan tingkat kehadiran dan prestasi yang disebabkan oleh ketidaknyamanan karyawan di dalam lingkungan kerja. Pada penelitian ini, penulis fokuskan pada pekerja

wanita yang bekerja di Rs. Bangkatan dengan dengan jumlah tenaga kerja wanita lebih banyak daripada tenaga kerja pria. Walaupun begitu, tenaga kerja tersebut tetap di tuntut untuk bekerja secara professional agar dapat mewujudkan visi misi yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

“Saya rasa kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan seringkali mengakibatkan kesalah pahaman sehingga pekerjaan yang di kerjakan salah, disini juga seringkali para karyawan yang saling bercerita hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan” (wawancara personal 11 oktober 2021)

Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang berinisial L pada bagian UGD. Subjek tersebut mengatakan bahwa kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan yang seringkali mengakibatkan kesalahpahaman dan juga seringkali ia mendapati rekan kerjanya disaat jam sibuk malah mengerjakan hal yang tidak perlu.

“saya pernah mengalami kejadian dimana atasan membedakan karyawan dengan mengatakan peraturan perusahaan yang ternyata setelah ditelusuri tidak ada peraturan seperti itu, kesalahan saya pernah menjadi bahan olokan oleh rekan kerja saya” (wawancara personal 11 oktober 2021)

Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang berinisial F pada bagian Apotik. Subjek tersebut mengatakan bahwa ia pernah di beritahukan beberapa peraturan perusahaan oleh atasan yang sebenarnya bahwa peraturan itu tidak benar adanya setelah di telusuri, Subjek tersebut juga mengatakan bahwa ia pernah di marahi oleh atasan karna melakukan sebuah kesalahan. Namun, setelah itu rekan kerja malah menjadikan itu sebagai bahan olokan atas dirinya. Sehingga ia merasakan dirugikan dalam segi psikisnya.

Berdasarkan uraian diatas dan wawancara yang telah dilakukan

peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai.”

B. Identifikasi Masalah

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sehingga banyak perusahaan yang meningkatkan lingkungan kerjanya baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Namun, masih saja ada beberapa perusahaan yang tidak memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik.

Seperti halnya terjadi di RS. Bangkatan berdasarkan wawancara singkat yang peneliti lakukan banyak karyawan yang merasa dirugikan dalam segi psikisnya sehingga menimbulkan lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman, contohnya kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan *miss communication* yang mengakibatkan salahnya hasil pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis melakukan pembatasan masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah utama yang tercantum dalam rumusan masalah. Dengan populasi sebanyak 130 karyawan dan sampel sebanyak 130 sampel. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Rs. Bangkatan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk uji statistik guna memperoleh informasi berdasarkan data ilmiah mengenai Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Di Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan agar memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai kedisiplinan lingkungan kerja pada karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pustaka dan menjadi bahan bagi peneliti-peneliti berikutnya di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan tentang pentingnya lingkungan kerja non fisik.

Selain itu, manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan tulisan ini dapat menjadi referensi penelitian yang berkaitan Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja non fisik di Rumah Sakit Bangkatan Kota Binjai.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

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. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Menurut Nawawi (2006), lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yang merupakan lingkungan kerja yang didasarkan dengan hubungan antar karyawan maupun atasan, namun lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh para karyawan yang bekerja melalui interaksi non fisik dengan sesama karyawan, pimpinan ataupun dengan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

2. Jenis Jenis Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Wursanto (2009) menyatakan bahwa jenis – jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik terdiri dari:

1. Perasaan aman pegawai Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. perasaan aman tersebut terdiri dari:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
 - b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
 - c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.
2. Loyalitas pegawai Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal.

Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu – waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan – kegiatan lainnya.

3. Kepuasan pegawai
Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Menurut Wursanto (2009) mengungkapkan bahwa tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik – baiknya. Karena itulah, maka

pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan perasaan – perasaan aman dan puas, juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut,

3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009), yaitu sebagai berikut.

- 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.

Selanjutnya Menurut Sedarmayanti (2011), faktor lain yang juga mempengaruhi kerja non fisik yaitu sebagai berikut.

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Serta Menurut Mangkunegara (2005) lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain
2. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4. Faktor sistem informasi

5. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang

meliputi :

- a) Rasa bosan, Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

- b) Keletihan dalam bekerja, Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang terpenting di dalam lingkungan kerja non fisik adalah perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok serta kelancaran komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan.

4. Aspek- Aspek lingkungan kerja

Sidanti (2015) menyampaikan bahwa ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, sebagai berikut:

- a. Struktur kerja, Struktur kerja meliputi sejauh mana suatu pekerjaan yang diembankan pada seseorang memiliki struktur kerja yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, Seorang karyawan dibebankan dengan tanggung jawab yang wajib mereka laksanakan dan mereka harus bertanggung jawab atas apapun yang mereka lakukan.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, Sejauh mana seorang karyawan merasakan perhatian dari seorang pimpinan seperti menghargai hasil kerja, pemberian pengarahan dan sebagainya.
- d. Kerja sama antar kelompok, Sejauh mana seorang karyawan merasakan hubungan dengan sesama rekan kerja seperti adanya kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.
- e. Kelancaran komunikasi, Sejauh mana seorang karyawan merasakan adanya komunikasi yang bebas, terbuka, lancar dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau komunikasi antar karyawan.

Menurut Nawawi (2003) Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi lingkungan

kerja non fisik antara lain :

1. Motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja yaitu motivasi kerja terbentuk dari sikap atau attitude individu dalam menghadapi situasi kerja
2. Hubungan relasi di lingkungan kerja yaitu perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif, mengelola hubungan kerja yaitu adanya kecocokan, mengetahui posisi diri, adanya peraturan waktu.
3. Menjaga keharmonisan dan tidak mengumbar kemarahan kepada orang lain
4. komunikasi dalam menciptakan hubungan tim kerja yaitu ketrampilan utama kecerdasan emosional dengan mengetahui cara berkomunikasi dengan menggunakan intelektual dan perasaan.

Berdasarkan dari Aspek-Aspek yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Aspek Lingkungan kerja Non Fisik dipengaruhi oleh Motivasi, hubungan antar relasi, menjaga keharmonisan Lingkungan Kerja serta Komunikasi yang terjalin di dalam nya.

5. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- a. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu 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 karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

UNIVERSITAS MEDAN AREA adalah aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.

- e. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- f. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif

Menurut Sedarmayanti (2011), terdapat 5 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu sebagai berikut.

1. 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.

2. Tanggung Jawab Kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja 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.

3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Salah satu yang berperan penting dalam terciptanya lingkungan kerja yang baik dari karyawan 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.

4. Kerjasama Antar Kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan 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.

5. Kelancaran Komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Komunikasi juga membantu anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran semua tindakan organisasi yang relevan.

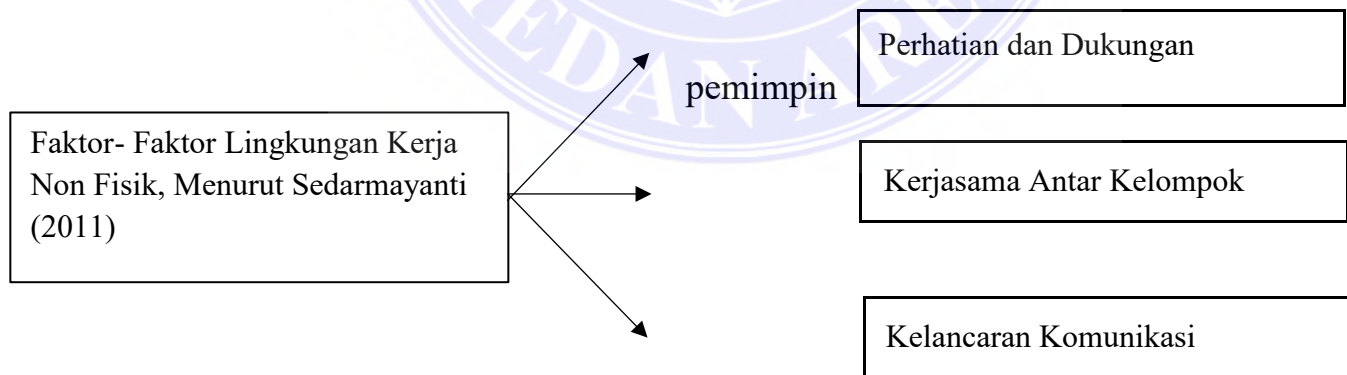
Menurut Siagian (2014) bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh seorang ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

C. Kerangka Konseptual



BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik pada karyawan di RS. Bangkatan Binjai. Menurut Azwar (2000) Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :variabel faktor-faktor lingkungan kerja non fisik.

C. Definisi Operasional

1. lingkungan kerja non fisik

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yang merupakan lingkungan kerja yang didasarkan dengan hubungan antar karyawan maupun pimpinan, serta lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh para karyawan yang bekerja melalui interaksi non fisik dengan sesama karyawan, pimpinan ataupun dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor yang juga mempengaruhi kerja non fisik yaitu sebagai berikut.

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Pengertian Populasi Menurut Sugiyono (2012), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang memenuhi kriteria untuk di teliti dan berkaitan dengan masalah penelitian sehingga menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RS. Bangkatan Kota Binjai yang berjumlah 130 orang karyawan.

2.Sampel

Menurut Hadi (2000), Metode pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu agar diperoleh sampel yang dapat mewakili populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 130 orang untuk skala lingkungan kerja non fisik.

3. teknik pengambilan sampel

Menurut Soewadji (2012) *sampling* atau teknik *sampling* adalah cara atau teknik terkait bagaimana menarik sampel dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total sampling*.

Dengan maksud, Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 130 karyawan di RS. Bangkatan Kota Binjai

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Hadi (2000), metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Alat ukur yang digunakan hendaknya disesuaikan dengan tujuan penelitian dan bentuk data yang akan diambil dan diukur. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Adapun data yang diberikan dalam penelitian ini adalah skala Lingkungan kerja Non Fisik yang diberikan secara online. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik ini dibuat berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah; untuk aitem yang *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban

sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1) Skala faktor-faktor Lingkungan Kerja non fisik

Skala lingkungan kerja non fisik di kembangkan oleh peneliti berdasarkan Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan antar karyawan dan dipengaruhi oleh faktor interen yang berasal dari antar karyawan.

- a. Hubungan kerja antar pegawai Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang

baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Azwar (2000) mendefinisikan validitas tes atau validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur, artinya derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (content validity). Validitas isi menunjukkan kepada sejauh mana item-item yang dilihat dari isinya dapat mampu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Ukuran sejauh mana ini ditentukan berdasar derajat representatifnya alat ukur itu bagi isi hal yang akan diukur.

2. Uji Realibilitas

Menurut Azwar (2000) Pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala dilakukan apabila item-item yang terpilih lewat prosedur analisis item telah dikompilasi menjadi satu. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

Penghitungan daya beda item dan koefisien reliabilitas dalam uji coba ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS version 20.0 For Windows. Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach's*,

G. Analisis Data

Dalam tipe penelitian kuantitatif, analisis data adalah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah F persen. Hal ini berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini tidak untuk membuktikan hipotesis, melainkan hanya memberikan gambaran mengenai suatu kondisi, yakni faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja non Fisik pada karyawan di Rs. Bangkatan kota Binjai

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

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

1. Berdasarkan keempat faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja Non Fisik terhadap karyawan Rs. Bangkatan yang di teliti, faktor-faktor tersebut :

- a. faktor perhatian dan dukungan pemimpin persentase sebesar 39,4%
- b. kelancaran komunikasi memiliki persentase 30,6%
- c. faktor kerjasama antar kelompok 29,9 %

Berdasarkan hasil tersebut bahwasannya faktor perhatian dan dukungan pemimpin berkontribusi lebih besar dibandingkan dengan faktor kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

2. Terdapat 130 karyawan laki-laki dan perempuan yang diteliti, sebanyak 26 orang atau 20% menyatakan bahwa Faktor Perhatian dan Dukungan Pemimpin berkontribusi rendah dalam mempengaruhi Lingkungan kerja Non Fisik pada karyawan di Rs. Bangkatan. Selanjutnya sebanyak 72 orang atau 55,4% menyatakan bahwa Faktor Perhatian dan Dukungan berkontribusi sedang dalam Lingkungan Kerja Non Fisik pada karyawan Rs. Bangkatan. Dan sebanyak 32 orang atau 24,7% menyatakan bahwa Perhatian dan Dukungan Pemimpin berkontribusi Tinggi mempengaruhi Lingkungan Kerja Non fisik karyawan di Rs. Bangkatan.

3. Terdapat 130 karyawan laki-laki dan perempuan yang diteliti, sebanyak 28 orang atau 21,4% menyatakan bahwa kelancaran komunikasi berkontribusi rendah dalam mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik pada karyawan di Rs. Bangkatan. Kemudian sebanyak 81 orang atau 62,3% menyatakan bahwa faktor kelancaran komunikasi berkontribusi sedang atau cukup mempengaruhi lingkungan kerja non fisik pada karyawan di Rs. Bangkatan. Dan sebanyak 21 orang atau 16,2% menyatakan bahwa faktor kelancaran komunikasi berkontribusi Tinggi mempengaruhi Lingkungan Kerja non fisik pada karyawan di Rs. Bangkatan
4. Terdapat 130 karyawan laki-laki dan perempuan yang diteliti, sebanyak 25 orang atau 19,1% menyatakan bahwa faktor Kerjasama antar kelompok berkontribusi Rendah dalam mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan di Rs. Bangkatan. Kemudian sebanyak 79 orang atau 60,8% menyatakan bahwa faktor kerjasama antar kelompok berkontribusi sedang atau cukup mempengaruhi Lingkungan kerja non fisik pada karyawan di Rs. Bangkatan, dan sebanyak 26 orang atau 20,1 % menyatakan bahwa faktor kerjasama antar kelompok berkontribusi tinggi mempengaruhi Lingkungan kerja non fisik pada karyawan di Rs. Bangkatan.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang peneliti kemukakan dalam meningkatkan Lingkungan kerja Non Fisik untuk Rs. Bangkatan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Karyawan

Peneliti menyarankan agar karyawan menerapkan rasa terbuka antara karyawan maupun dengan pimpinan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan selama observasi peneliti melihat kurangnya dukungan pemimpin. Pemimpin dapat memberikan dukungan dengan memberikan reward apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik bukan hanya reward yang bersifat materi namun reward yang berupa perhatian dengan menyampaikan feedback positif juga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan nyaman dalam lingkungannya.

2. Untuk Perusahaan

Peneliti menyarankan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan melakukan kegiatan *team building* di luar ruangan dengan konsep yang menyenangkan dan menantang sehingga akan menimbulkan keakraban antar karyawan maupun dengan pimpinan.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan mengkaitkan dengan variabel lain dan memperluas jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2000). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/11/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

- Barret, D. (2005). *Leadership Communication*. New York: McGraw-Hill Professional.
- Chen, L. (2004). *Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan*. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge; Hollywood. Volume 5 edisi ½. September 2004.
- Hadi, S. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartinah, S.. (2009). *Konsep Dasar Bimbingan Kelompok*. Bandung: Refika Aditama
- Irawan, A.A. (2014). *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Job Involvement dan Social Loafing pada Anggota Kelompok (studi pada karyawan PLN UIP VIII, Surabaya)*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Mangkunegara, A.A A P., (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakary
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nawawi, H. H & Hadari. M. (2000). *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit CV Haji Masagung.
- Nugraheni, A. R & Rini. (2015). *Analisis Pengaruh Kepimpinan dan Lingkungan Kerja*. *Journal of Management*. Volume 46) 1-14.
- Nursalam. (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Rahmawanti, Pima, N., Swasto, B & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, No.2.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, edisi pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. S., .(2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

- Siagian, Sondan P 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, Volume 9 No.1.
- Soewadji, Jusuf., (2012), Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Stoner, A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). Manajemen Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sukoco, B. M. (2006). Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. In Manajemen Surabaya: Erlangga.
- Suranto. (2010). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta. Graha Ilm
- Tampi, J. B.,. (2014). “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada pt. Bank negara indonesia,tbk (regional sales manado)” . *Journal Acta Diurna*. Vol 3. No.4
- Wursanto, I. (2009). Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.

LAMPIRAN – A

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 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

SEBARAN DATA PENELITIAN



NO	Faktor perhatian dan dukungan pemimpin								kerjasama antar kelompok						kelancaran komunikasi						TOTAL	
	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	63
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	48
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	67
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
7	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	54
8	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	49
9	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	70
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	63
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	63
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	59
13	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	50
14	3	3	3	3	4	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	66
15	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	69
16	4	4	3	2	3	1	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	64
17	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	67
18	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	52
19	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	64
20	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	50
21	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	59
22	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	63
23	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	50
24	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	68
25	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	64
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	62
27	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	70
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
29	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	73
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	75
31	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	71
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
33	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
34	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	74
35	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	69
36	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	69
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	63
38	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	71

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	64
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
43	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	71
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
46	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	69
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	65
48	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61
49	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
50	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	66
51	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75

51	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
52	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
53	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	63
54	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	61
55	2	2	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	57
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	45
57	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	67
58	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	64
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
60	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	52
61	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	54
62	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	1	3	1	3	2	4	3	47
63	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	61
64	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	1	3	4	3	61
65	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	53
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
67	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	62
68	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
69	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	65
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	63
71	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	69
72	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	59
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	61
74	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	65
75	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	66
76	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	51
77	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	55
78	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	54
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61

80	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	61
81	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	44
84	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	69
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
86	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	57
87	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	45
88	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
89	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	64
90	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
91	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
92	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	54
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
94	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
95	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	63
96	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	70
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
98	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	61
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
100	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	58
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	72
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	41
103	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	60
104	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	65
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
106	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
107	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	64
108	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	51
109	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	52
110	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	43
112	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	73
113	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
114	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	52
115	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	58
116	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	54
117	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71
118	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
119	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
121	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	73
122	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	1	3	1	3	2	4	3	47
123	3	3	3	3	4	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	66
124	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	52
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	43
126	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
127	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	71
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
129	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	73
130	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	45



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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	3,26	,710	130
LK2	3,05	,708	130
LK3	2,83	,599	130
LK4	2,85	,664	130
LK5	3,05	,697	130
LK6	2,85	,759	130
LK7	3,05	,714	130
LK8	2,82	,731	130
LK9	2,98	,610	130
LK10	2,67	,640	130
LK11	3,28	,705	130
LK12	2,97	,725	130
LK13	3,35	,669	130
LK14	2,85	,738	130
LK15	3,25	,671	130
LK16	2,87	,801	130
LK17	3,05	,547	130
LK18	2,78	,601	130
LK19	3,33	,698	130

LK20	3,23	,732	130
------	------	------	-----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	57,12	88,078	,717	,948
LK2	57,33	86,471	,849	,946
LK3	57,55	91,055	,589	,950
LK4	57,54	88,421	,743	,948
LK5	57,33	88,115	,730	,948
LK6	57,53	87,584	,703	,948
LK7	57,34	89,652	,591	,950
LK8	57,56	87,612	,731	,948
LK9	57,40	91,420	,545	,950
LK10	57,72	90,810	,568	,950
LK11	57,11	88,097	,722	,948
LK12	57,42	87,950	,711	,948
LK13	57,03	88,759	,709	,948
LK14	57,53	88,546	,652	,949
LK15	57,14	88,012	,769	,947
LK16	57,52	86,267	,755	,947
LK17	57,33	90,533	,702	,949

LK18	57,61	90,364	,650	,949
LK19	57,05	89,369	,629	,949
LK20	57,15	88,984	,625	,949



LAMPIRAN – C

UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja Non Fisik
N	130
Mean	60,38
Normal Parameters ^{a,b}	

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

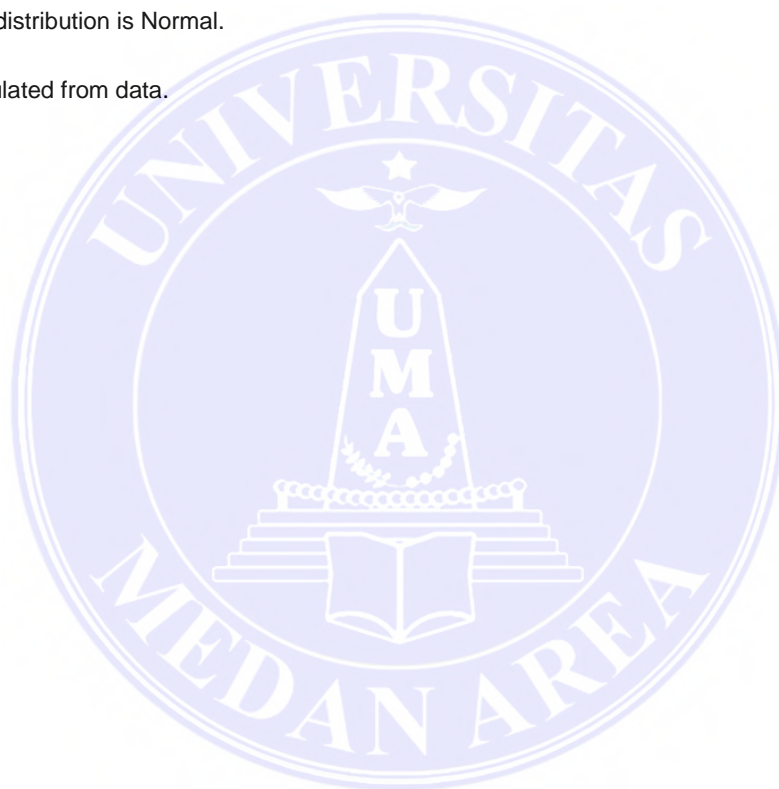
Document Accepted 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

	Std. Deviation	9,907
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,050
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,284
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN – D

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 30/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

DATA PENELITIAN PERFAKTOR

NO	Faktor perhatian dan dukungan pemimpin								
	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	3	3	2	2	4	3	2	2
8	2	2	3	2	3	2	3	2	2
9	3	4	2	3	3	4	3	4	4
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	3	2	2	2	3	2	3	3	3
14	3	3	3	3	4	4	1	2	2
15	4	4	3	3	4	3	3	3	3
16	4	4	3	2	3	1	4	4	4
17	4	4	3	3	3	4	4	4	3
18	3	3	2	3	3	2	1	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	2	2
20	3	2	3	2	3	2	3	2	2
21	4	3	3	3	3	2	3	3	3
22	3	4	2	2	4	3	3	3	3
23	3	3	2	2	3	2	3	2	2
24	4	3	3	4	4	3	3	3	3
25	4	3	4	3	4	3	2	3	3
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	3	3	4	3	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3
29	4	4	4	4	4	3	4	3	3
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	4	4	3	3	4	3	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

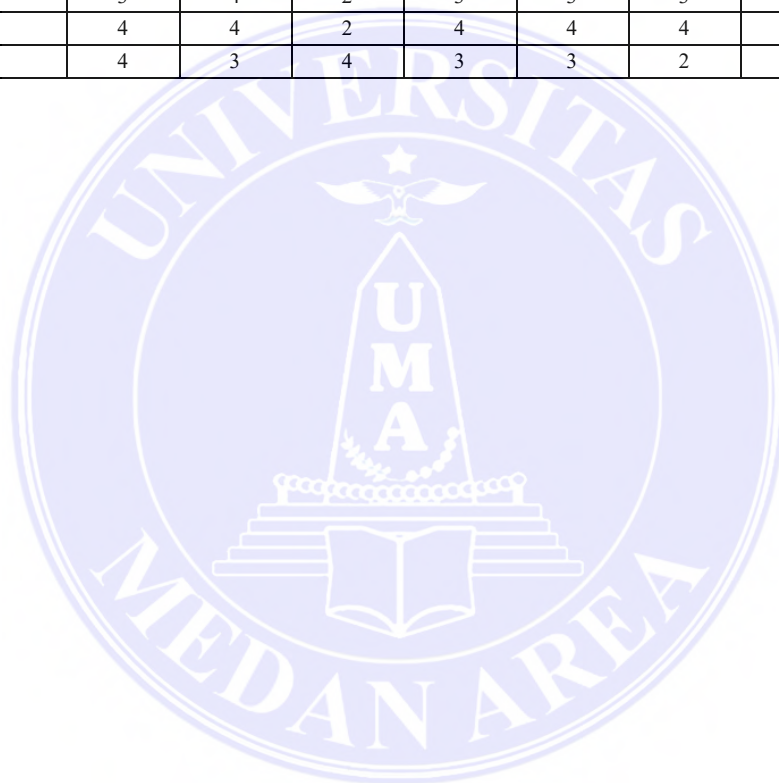
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/11/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/11/22

32	3	3	3	3	3	3	2	3
33	4	3	4	3	3	2	3	3
34	4	4	3	4	4	3	4	4
35	4	4	3	3	3	4	3	3
36	4	3	3	3	4	3	4	3
37	4	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	4	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	2
43	4	4	3	3	3	3	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	3	4	3	3	4
47	3	3	3	3	4	3	3	3
48	3	4	2	3	3	3	3	3
49	4	4	2	4	4	4	4	4
50	4	3	4	3	3	2	3	3

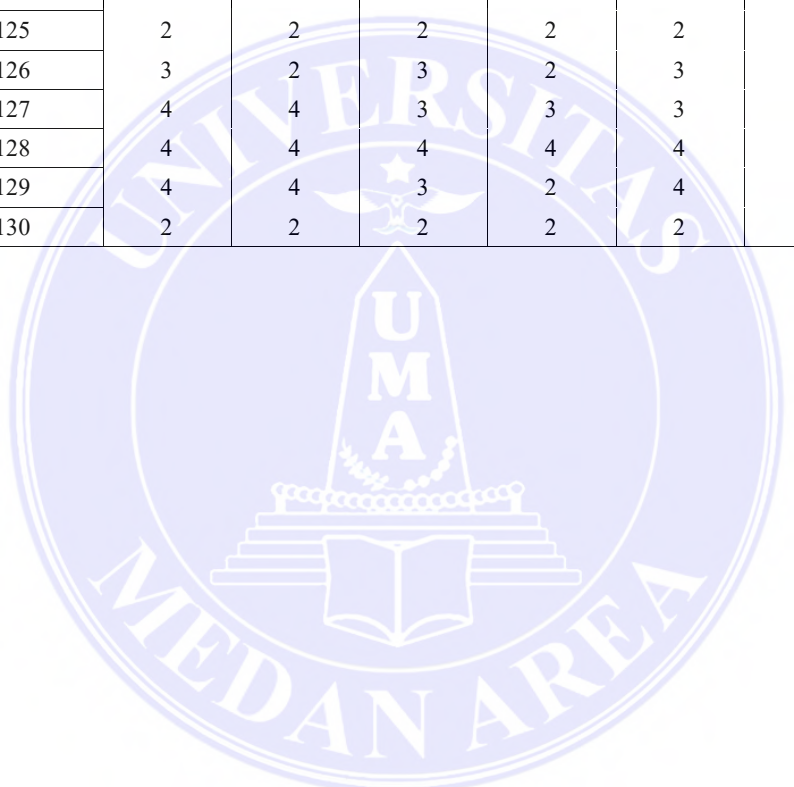


	1	2	3	4	5	6	7	8	9
51	4	4	3	4	3	3	3	3	4
52	4	3	3	3	3	3	3	3	2
53	4	3	3	3	3	3	3	3	2
54	3	3	4	2	3	3	3	3	3
55	2	2	3	3	2	4	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	3	4	3	4	3	3	4	3	3
58	4	3	3	3	4	3	4	2	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	2	2	3	3	2	2
61	3	3	2	3	3	3	3	2	2
62	3	2	2	2	1	1	3	2	2
63	2	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	3	3	3	3	3
65	4	2	3	2	3	2	3	2	2
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	3	2	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	2	2
69	4	3	3	4	3	4	3	2	2
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3
71	4	4	3	3	4	3	4	4	4
72	4	3	3	3	2	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	4	4	3	3
75	4	3	3	3	3	4	4	4	4
76	3	2	2	2	2	2	3	3	3
77	4	2	3	3	3	3	3	2	2
78	4	3	3	3	2	2	3	3	3
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	2	3	3	3	2	3	3
81	4	4	3	4	3	4	4	4	4
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	4	4	3	4	3	3	4	3	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	3	3	2	3	2	2
87	2	2	2	2	2	2	3	2	2
88	3	2	3	2	3	2	3	2	2
89	4	3	3	3	4	3	3	3	3
90	3	3	2	3	3	3	3	3	3
91	4	3	2	3	3	2	3	3	3
92	2	3	3	3	3	3	3	3	3
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	3	3	2	3	3	3	4	3	3
95	3	3	3	3	2	3	3	3	3
96	4	4	3	3	3	3	3	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	4	3	4	3	3	3	2	2
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	2	2	3	2	2

65

101	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	3	3	3	2	4	2	3	3	3
104	4	3	4	3	3	2	3	3	3
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1
106	2	3	3	3	3	3	2	2	2
107	3	3	3	3	3	4	3	4	4
108	3	3	2	2	3	3	2	2	2
109	3	3	3	2	3	2	3	2	2
110	3	2	3	2	3	2	3	2	2

111	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	3	4	2	4	4	4	4	4	4
113	3	2	3	2	3	2	3	2	2
114	3	2	2	2	3	2	3	2	2
115	3	3	2	3	3	2	3	2	2
116	3	2	3	2	3	2	3	3	3
117	4	4	3	3	3	4	3	3	3
118	3	3	2	3	3	3	3	3	3
119	3	3	2	3	3	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	3	2	4	4	4	4	3
122	3	2	2	2	1	1	3	2	2
123	3	3	3	3	4	4	1	2	2
124	3	3	2	3	3	2	1	3	3
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2
126	3	2	3	2	3	2	3	2	2
127	4	4	3	3	3	4	3	3	3
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	3	2	4	4	4	4	3
130	2	2	2	2	2	2	3	2	2



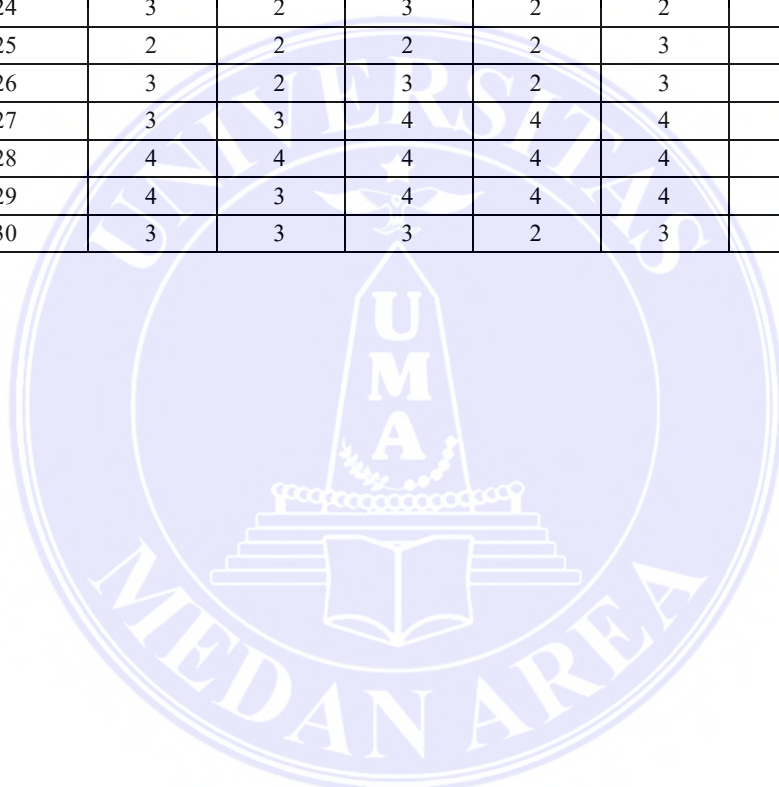
NO	kerjasama antar kelompok					
	9	10	11	12	13	14
1	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	3	4	3
3	2	2	3	2	3	3
4	3	3	4	3	4	3
5	2	2	2	3	3	3
6	3	2	3	2	3	3
7	4	3	2	3	3	2
8	3	2	3	2	3	2
9	3	3	4	4	4	4
10	3	3	4	3	4	3

11	3	4	3	4	4	3
12	3	3	3	3	3	3
13	2	2	3	3	3	3
14	4	3	4	3	4	4
15	3	3	4	3	4	4
16	4	2	4	3	3	3
17	3	2	4	4	3	2
18	3	2	3	2	2	3
19	3	3	4	3	4	3
20	3	2	3	2	3	2
21	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	3	3	3
23	3	2	3	2	3	3
24	3	3	4	3	4	3
25	2	2	4	3	4	3
26	2	2	4	4	3	3
27	4	3	4	2	4	3
28	3	3	3	3	3	3
29	3	3	4	4	4	3
30	3	3	4	4	4	4
31	4	3	4	4	4	3
32	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3
34	3	3	4	4	4	3
35	3	2	4	4	4	3
36	3	3	4	3	4	3
37	3	3	3	3	4	3
38	3	4	3	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	4	4	1
41	3	2	4	3	4	3
42	3	2	3	3	3	3
43	3	3	4	4	4	3
44	3	3	3	3	3	3
45	3	2	3	3	3	3
46	3	3	3	3	4	3
47	3	3	4	3	4	3
48	3	3	3	3	3	3
49	3	3	4	4	4	4
50	3	3	3	3	4	3
51	4	3	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3
53	3	3	4	3	4	3
54	3	3	3	3	4	3
55	4	4	3	4	3	3
56	3	2	3	2	2	2
57	3	3	4	4	1	4
58	3	2	4	3	4	3
59	3	3	3	3	3	3
60	3	2	2	2	3	2

61	3	2	2	3	3	2
62	2	2	3	4	3	1
63	4	3	3	3	3	3
64	4	4	4	3	3	2
65	3	2	4	2	3	2
66	3	3	3	3	3	3
67	2	2	4	3	3	3
68	3	3	2	3	3	3
69	3	2	4	2	4	3
70	3	2	3	3	3	3
71	3	2	4	3	4	2
72	3	3	2	2	4	3
73	3	2	4	2	4	3
74	4	3	3	3	4	3
75	3	3	3	3	3	2
76	2	3	2	3	3	4
77	3	2	3	2	3	3
78	1	2	2	3	3	1
79	3	3	3	3	3	3
80	3	3	4	3	4	3
81	3	3	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	2
83	2	2	2	2	2	2
84	3	3	4	3	4	3
85	3	3	3	3	3	3
86	3	2	3	3	3	3
87	3	3	3	2	3	2
88	3	2	3	2	3	2
89	4	3	4	3	4	3
90	3	2	3	3	3	3
91	3	2	3	3	3	3
92	2	3	3	2	3	2
93	1	1	1	1	1	1
94	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	3	4	3
96	3	2	4	4	4	3
97	3	3	4	4	4	4
98	3	4	3	2	4	3
99	3	3	3	3	3	3

100	3	2	4	3	3	4
101	2	4	4	4	4	4
102	2	2	2	2	2	2
103	3	3	2	2	4	3
104	4	3	4	3	4	2
105	1	1	1	1	1	1
106	3	3	3	3	3	3
107	3	3	3	3	3	3
108	3	3	3	3	3	3
109	2	2	3	3	3	1

110	3	2	3	2	3	2
111	2	2	2	2	3	2
112	4	4	4	4	4	4
113	3	2	3	2	3	2
114	3	2	3	2	4	3
115	3	2	4	3	4	3
116	3	2	3	2	3	2
117	3	3	4	4	4	4
118	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4	4
121	4	3	4	4	4	3
122	2	2	3	4	3	1
123	4	3	4	3	4	4
124	3	2	3	2	2	3
125	2	2	2	2	3	2
126	3	2	3	2	3	2
127	3	3	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4
129	4	3	4	4	4	3
130	3	3	3	2	3	2



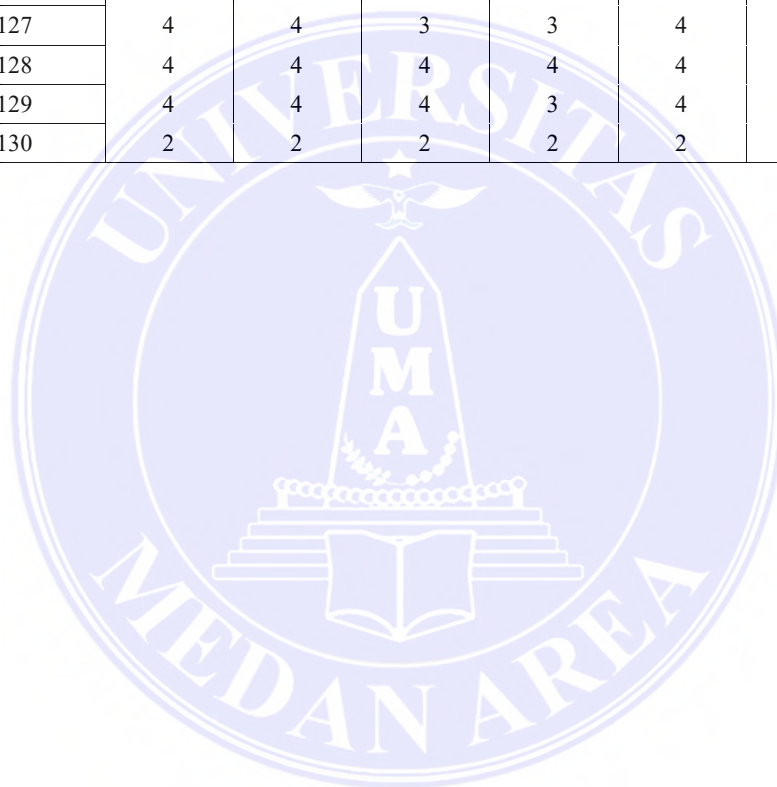
NO	kelancaran komunikasi					
	15	16	17	18	19	20
Pertanyaan						
1	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3
3	2	2	3	2	3	3
4	4	3	3	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	2	3	3
8	3	2	3	2	3	2
9	4	4	3	3	4	4
10	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	4	3
12	3	3	3	2	3	4
13	2	2	2	2	3	3

14	4	3	3	3	4	4
15	4	3	3	3	4	4
16	3	3	4	2	4	4
17	4	4	3	3	3	4
18	3	1	3	3	4	3
19	3	3	4	3	4	3
20	3	2	3	2	3	2
21	3	2	3	3	3	3
22	4	1	3	3	4	4
23	3	2	3	2	2	2
24	4	4	3	3	3	4
25	3	3	3	3	4	4
26	4	3	3	3	3	3
27	3	3	4	3	4	4
28	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	3	4	4
30	3	4	4	3	4	4
31	4	3	3	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	4
34	4	4	4	3	4	4
35	4	4	3	3	4	4
36	4	3	4	3	4	4
37	3	3	3	3	3	4
38	3	3	4	4	4	3
39	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	4	3
41	3	3	3	3	4	4
42	3	3	3	3	3	3
43	4	4	3	3	4	4
44	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	2	3	3
46	4	3	3	3	4	4
47	4	3	3	3	4	3
48	4	3	3	3	3	3
49	4	4	3	4	4	4
50	4	4	3	3	4	4
51	4	4	4	3	4	4
52	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	4	3
54	3	3	3	2	3	4
55	2	2	3	3	3	3
56	3	2	3	2	2	3
57	4	3	3	3	4	4
58	4	3	4	1	4	3
59	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	2	3	3
61	3	2	3	3	3	3
62	3	1	3	2	4	3
63	4	3	2	3	4	3

64	3	1	3	4	3	4
65	2	2	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3
67	4	3	3	3	3	4
68	3	3	3	3	3	3
69	4	3	3	3	4	4
70	4	3	4	3	4	3
71	4	4	3	3	4	4
72	3	2	3	3	3	4
73	3	3	3	3	4	3
74	4	3	3	3	3	3
75	4	3	3	3	4	4
76	2	2	3	2	3	3
77	3	2	3	2	3	3
78	3	3	3	3	3	4
79	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	4	3
81	4	4	4	3	4	4
82	3	3	3	3	3	3
83	3	2	3	2	3	3
84	4	3	4	3	4	3
85	3	3	3	3	3	3
86	3	4	3	2	3	3
87	2	2	2	2	2	2
88	3	2	3	2	3	2
89	3	3	3	1	4	3
90	3	3	2	3	3	4
91	3	3	3	3	4	4
92	3	3	3	3	2	2
93	1	1	1	1	1	1
94	3	3	3	3	4	3
95	3	3	4	3	4	4
96	4	4	4	3	4	4
97	4	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3	2
99	3	3	3	3	3	4
100	3	3	3	3	3	3

101	4	4	4	4	1	1
102	2	2	2	3	2	2
103	3	3	3	3	4	4
104	4	3	3	3	4	3
105	1	1	1	1	1	1
106	3	3	3	3	3	3
107	4	3	3	3	3	4
108	2	2	2	2	2	3
109	3	2	3	3	3	3
110	3	2	3	2	3	2
111	2	2	2	2	3	3
112	4	4	3	3	3	3

113	3	2	3	2	3	2
114	4	4	2	2	2	2
115	4	3	3	3	3	2
116	3	2	3	3	3	4
117	4	4	3	3	4	4
118	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	3	4	4
122	3	1	3	2	4	3
123	4	3	3	3	4	4
124	3	1	3	3	4	3
125	2	2	2	2	3	3
126	3	2	3	2	3	2
127	4	4	3	3	4	4
128	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	3	4	4
130	2	2	2	2	2	2



LAMPIRAN – E

UJI HOMOGENITAS DAN ANALISIS FAKTOR

Correlation Matrix

	PerhatiandanDukunganPemimpin	KerjaSamaAntarKelompok	KelancaranKomunikasi
Correlation	1,000	,842	,889
	,842	1,000	,814
Sig. (1-tailed)	,889	,814	1,000
	,000	,000	,000
	,000	,000	,000
	,000	,000	,000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,758
Approx. Chi-Square		365,442
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	,000

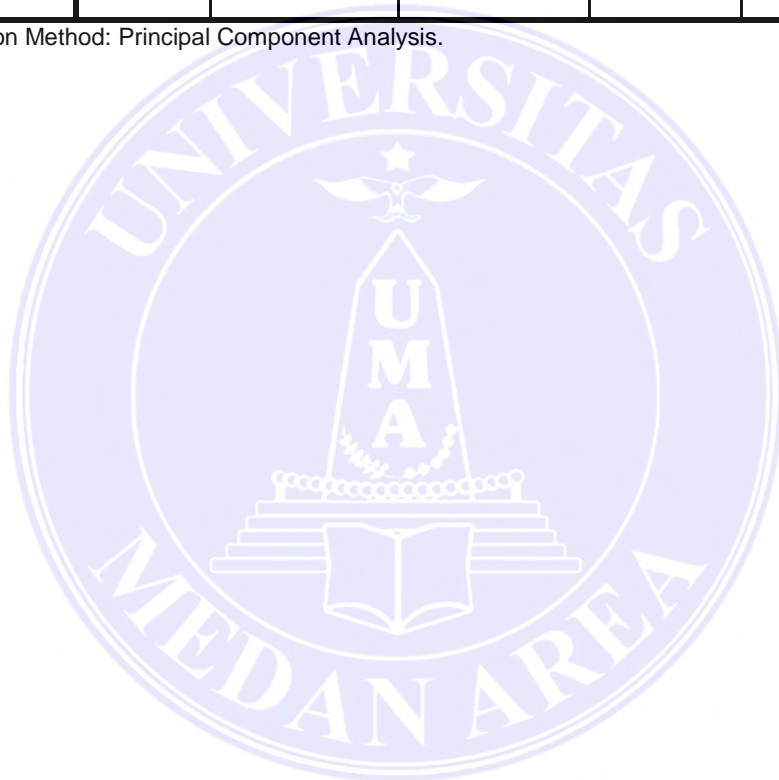
Communalities

	Initial	Extraction
PerhatiandanDukunganPemi mpin	1,000	,923
KerjaSamaAntarKelompok	1,000	,870
KelancaranKomunikasi	1,000	,904

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,698	89,924	89,924	2,698	89,924	89,924
2	,195	6,492	96,416			
3	,108	3,584	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



LAMPIRAN – F

UJI ANALISIS FREKUENSI



Frequencies

Statistics

		PerhatiandanDukunganPemimpin	KerjaSamaAntarKelompok	KelancaranKomunikasi
N	Valid	130	130	130
	Missing	0	0	0
Mean		23,77	18,11	18,51

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/11/22

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

Std. Error of Mean		,375	,268	,272
Median		24,00	18,00	18,00
Mode		23	18	18
Std. Deviation		4,275	3,056	3,096
Variance		18,272	9,337	9,585
Skewness		-,706	-,882	-,994
Std. Error of Skewness		,212	,212	,212
Kurtosis		1,770	2,541	2,796
Std. Error of Kurtosis		,422	,422	,422
Range		24	18	18
Minimum		8	6	6
Maximum		32	24	24
Sum		3090	2354	2406
Percentiles	25	21,00	16,75	17,00
	50	24,00	18,00	18,00
	75	26,25	20,00	21,00

Frequency Table

PerhatiandanDukunganPemimpin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 8	2	1,5	1,5	1,5

16	7	5,4	5,4	6,9
17	2	1,5	1,5	8,5
18	1	,8	,8	9,2
19	3	2,3	2,3	11,5
20	11	8,5	8,5	20,0
21	8	6,2	6,2	26,2
22	3	2,3	2,3	28,5
23	20	15,4	15,4	43,8
24	19	14,6	14,6	58,5
25	15	11,5	11,5	70,0
26	7	5,4	5,4	75,4
27	8	6,2	6,2	81,5
28	7	5,4	5,4	86,9
29	7	5,4	5,4	92,3
30	4	3,1	3,1	95,4
31	1	,8	,8	96,2
32	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

KerjasamaAntarKelompok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6	2	1,5	1,5	1,5

12	3	2,3	2,3	3,8
13	2	1,5	1,5	5,4
14	3	2,3	2,3	7,7
15	15	11,5	11,5	19,2
16	7	5,4	5,4	24,6
17	15	11,5	11,5	36,2
18	27	20,8	20,8	56,9
19	14	10,8	10,8	67,7
20	16	12,3	12,3	80,0
21	7	5,4	5,4	85,4
22	14	10,8	10,8	96,2
23	1	,8	,8	96,9
24	4	3,1	3,1	100,0
Total	130	100,0	100,0	

KelancaranKomunikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6	2	1,5	1,5	1,5
12	2	1,5	1,5	3,1

13	2	1,5	1,5	4,6
14	4	3,1	3,1	7,7
15	9	6,9	6,9	14,6
16	9	6,9	6,9	21,5
17	9	6,9	6,9	28,5
18	29	22,3	22,3	50,8
19	17	13,1	13,1	63,8
20	12	9,2	9,2	73,1
21	14	10,8	10,8	83,8
22	10	7,7	7,7	91,5
23	7	5,4	5,4	96,9
24	4	3,1	3,1	100,0
Total	130	100,0	100,0	

2. Atasan saya cenderung menggunakan bahasa yang kurang sopan
3. Usulan yang saya berikan selalu diterima oleh atasan
4. Atasan saya kurang memberikan instruksi yang jelas sebelum melakukan pekerjaan
5. Atasan saya cenderung menunjukkan ketidak perdulian terhadap karyawannya
6. Atasan saya mengadakan rapat yang melibatkan semua anggota
7. Atasan saya selalu menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan
8. Atasan saya memberikan pekerjaan tanpa mendiskusikannya terlebih dahulu
9. Suasana kekeluargaan dalam bekerja membuat saya nyaman
10. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan
11. Atasan saya bersikap terbuka dalam berkomunikasi
12. Usulan yang saya berikan kerap kali ditolak oleh atasan saya
13. Sesama rekan kerja saling membantu
14. Atasan saya jarang menerima usulan saya
15. Atasan saya selalu memberikan intruksi sebelum melakukan pekerjaan
16. Dalam mengadakan rapat atasan saya hanya melibatkan beberapa orang saja
17. saya merasakan tidak adanya kekeluargaan dilingkup pekerjaan
18. Atasan saya memberikan feedback positif atas masukan yang saya berikan
19. rekan kerja saya hanya memperdulikan pekerjaannya sendiri
20. Atasan saya berkomunikasi menggunakan bahasa yang sopan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Atasan saya selalu memotivasi bawahannya				
2	Atasan saya cenderung menggunakan bahasa yang kurang sopan				
3	Usulan yang saya berikan selalu diterima oleh atasan				
4	Atasan saya kurang memberikan instruksi yang jelas sebelum melakukan pekerjaan				
5	Atasan saya cenderung menunjukkan ketidakperdulian terhadap karyawannya				
6	Atasan saya mengadakan rapat yang melibatkan semua anggota				
7	Atasan saya selalu menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan				

8	Atasan saya memberikan pekerjaan tanpa mendiskusikannya terlebih dahulu				
9	Suasana kekeluargaan dalam bekerja membuat saya nyaman				
10	Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan				
11	Atasan saya bersikap terbuka dalam berkomunikasi				
12	Usulan yang saya berikan kerap kali ditolak oleh atasan saya				
13	Sesama rekan kerja saling membantu				
14	Atasan saya jarang menerima usulan saya				
15	Atasan saya selalu memberikan intruksi sebelum melakukan pekerjaan				
16	Dalam mengadakan rapat atasan saya hanya melibatkan beberapa orang saja				
17	saya merasakan tidak adanya kekeluargaan dilingkup pekerjaan				
18	Atasan saya memberikan feedback positif atas masukan yang saya berikan				

19	rekan kerja saya hanya memperdulikan pekerjaannya sendiri				
20	Atasan saya berkomunikasi menggunakan bahasa yang sopan				



LAMPIRAN – H

SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



Nomor : 595/FPSI/01.10/V/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

13 Mei 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur
 RS. Bangkatan
 di
 Tempat

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

Nama : Natasha Ashari
 NPM : 178600082
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di RS. Bangkatan, Jl. Sultan Hasanudin No. 40 Rambung Barat Kec. Binjai Selatan Kota Binjai guna penyusunan skripsi yang berjudul "Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik Di RS Bangkatan".

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

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

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

An. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Lasih Afrita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





PT. TEMBAKAU DELI MEDICA
Member Of Indonesia Healthcare Corporation (IHC Group)

PT. TEMBAKAU DELI MEDICA
RUMAH SAKIT UMUM BANGKATAN
Jln. Sultan Hasanuddin No.40, Binjai



ptpn2
Fax : 061 80044541
Telp : 061 8821263
Email : bangkatan@ptpn2.com

Binjai, 21 Juli 2022

Nomor : TDM.RSB/XX/ 540 /VII/2022
Lamp. : -
Hal. : Penelitian a/n Natasha Ashari

Kepada Yth.:

Direktur Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di
Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat No.595/FPSI/V/2022 tanggal 13 Mei 2022 perihal Izin Penelitian bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa a/n :

NIM	Nama	Judul
178600082	Natasha Ashari	Studi Indentifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik di RS Bangkatan kota Binjai.

Telah selesai melakukan penelitian per Tanggal 11 Juli 2022 di RSU Bangkatan PT.Tembakau Deli Medica .

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT Tembakau Deli Medica
Rumah Sakit Umum Bangkatan

Dwi Fahreza
Kepala

Tembusan :
- Peringgal,