

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN X**

SKRIPSI

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

OLEH:

NINCE MASRINITA GEA

188600368



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

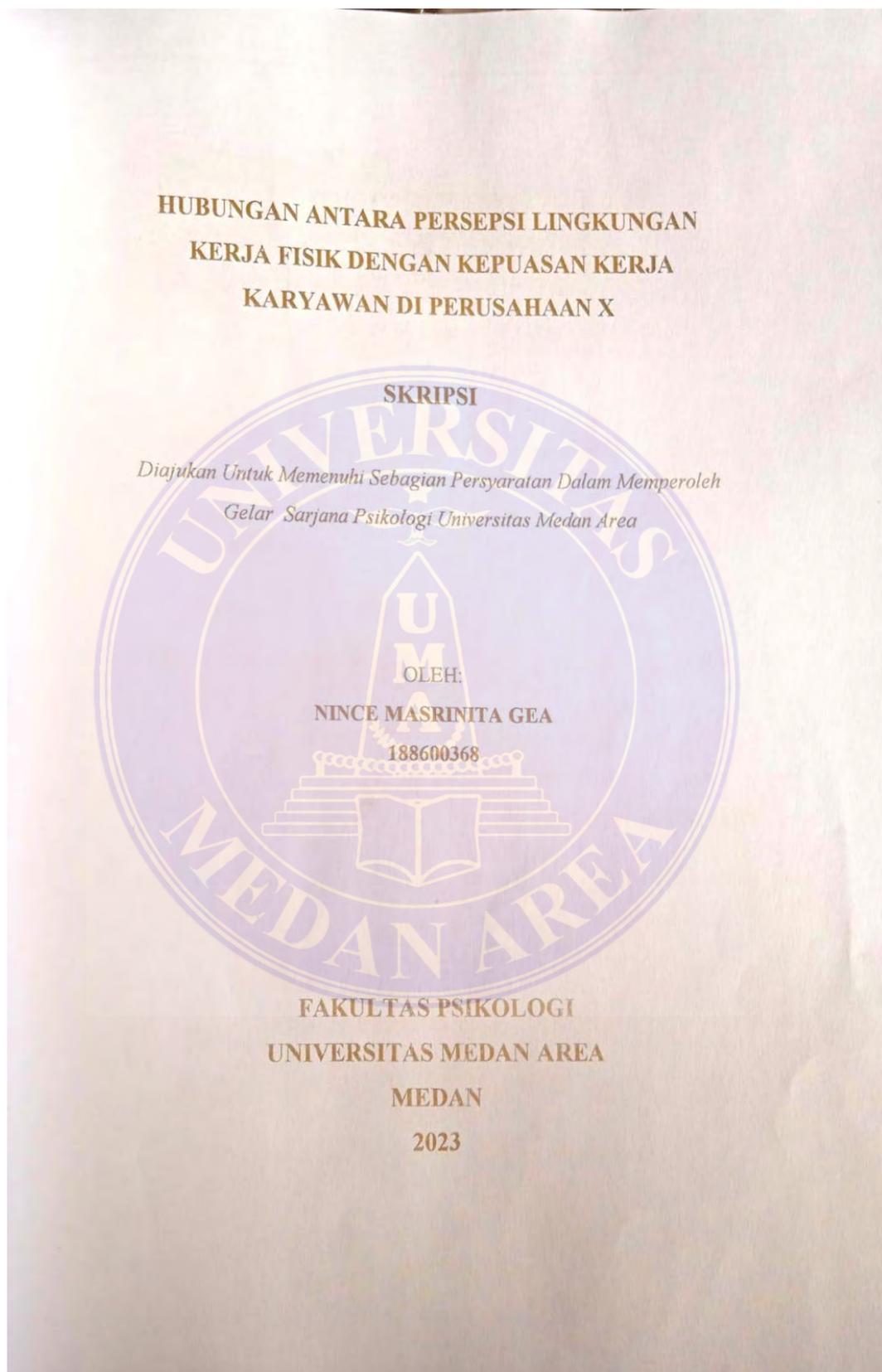
UNIVERSITAS MEDAN AREA

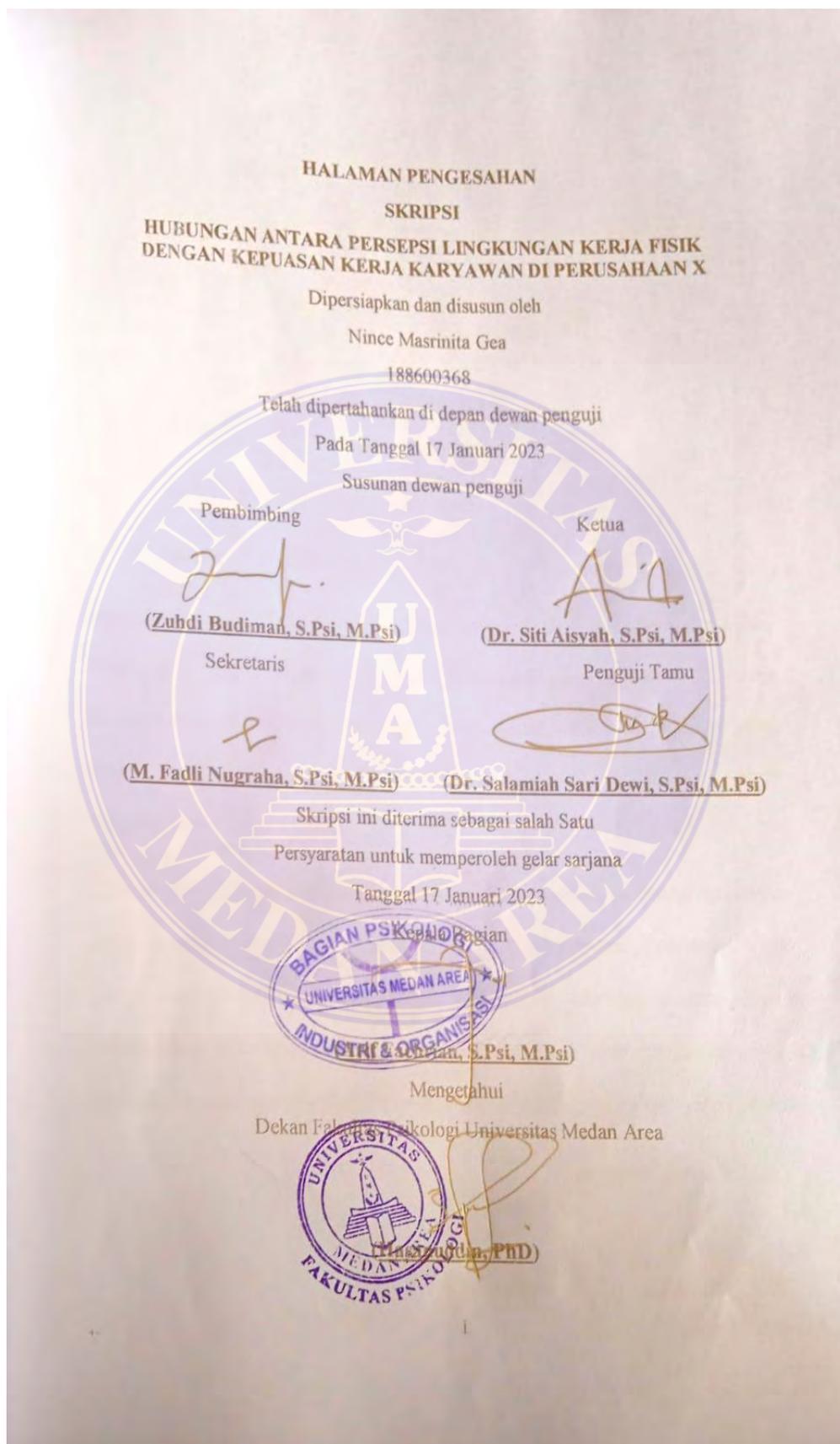
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/23

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)13/3/23





PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nince Masrinita Gea

NPM : 188600368

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas/Sekolah : 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 penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 17 Januari 2023



Nince Masrinita Gea

(188600368)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nince Masrinita Gea
NPM : 188600368
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

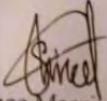
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan X.**

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif 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: 17 Januari 2023

Yang menyatakan


(Nince Masrinita Gea)
(188600368)

iii

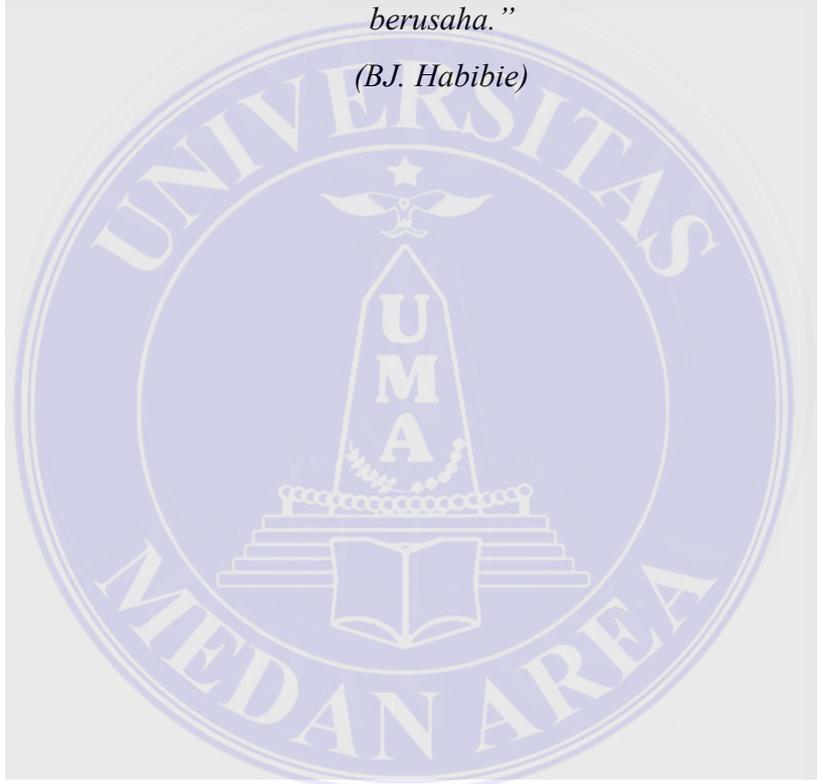
MOTTO

“Diri kita dibentuk dari apa yang kita lakukan berulang kali, sedangkan kesuksesan bukan merupakan usaha dan tindakan melainkan akibat dari suatu kebiasaan.”

(Aristoteles)

“Keberhasilan bukan milik orang pintar, keberhasilan milik mereka yang selalu berusaha.”

(BJ. Habibie)



PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur

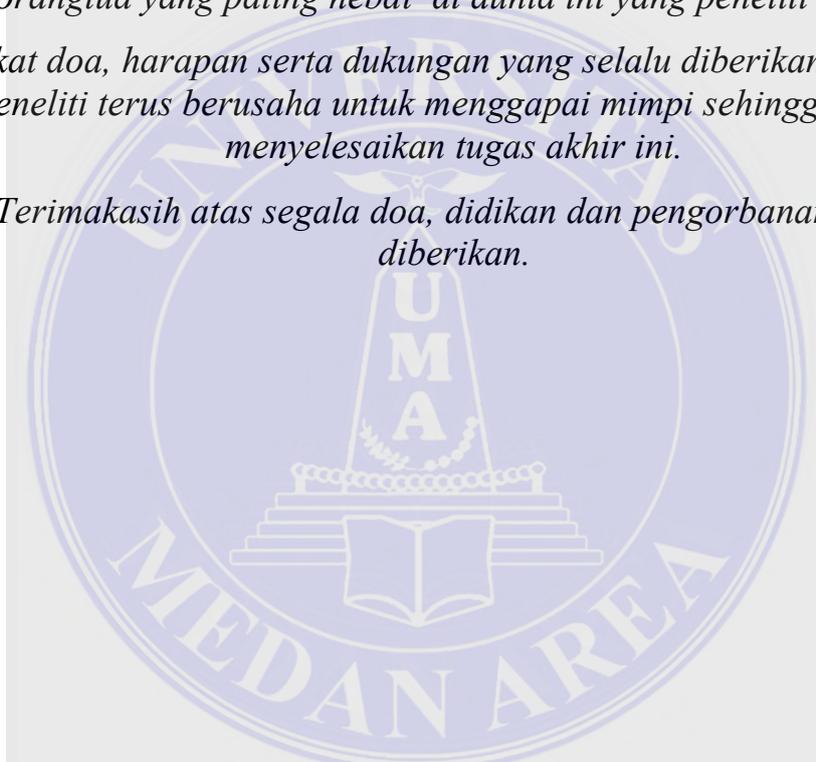
Terimakasih atas segala kasih dan anugerah Tuhan Yang Maha Kuasa

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis tugas akhir.

Tugas akhir ini sepenuhnya penulis persembahkan kepada kedua orangtua yang paling hebat di dunia ini yang peneliti miliki.

Berkat doa, harapan serta dukungan yang selalu diberikan membuat peneliti terus berusaha untuk menggapai mimpi sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Terimakasih atas segala doa, didikan dan pengorbanan yang diberikan.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Nince Masrinita Gea, anak dari Bazatulo Gea dan Sudiami Hulu. Lahir di Desa Siwalubanua II kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli pada tanggal 24 Januari 1999. Penulis merupakan anak ke empat (4) dari enam (6) bersaudara.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 071061 Tetelesi Idanoi pada tahun 2006, selanjutnya pada tahun 2012 penulis melanjutkan sekolah di SMP Swasta Idanoi Siwalubanua II, kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 3 Gunungsitoli. Pada tahun 2018 sampai sekarang, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena kasih karunia, berkat kemurahan dan peretolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan X”. Adapun penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, bantuan serta dukungan yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada pihak yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran dan selalu bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing dari awal pembuatan proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku ketua pada sidang meja hijau terimakasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah ibu berikan kepada peneliti.
7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris saya dalam melaksanakan seminar proposal, seminar hasil sampai disidang meja hijau yang telah memberikan saran dan masukan dalam skripsi saya.
8. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi sebagai dosen penguji saya diseminar proposal, seminar hasil sampai disidang meja hijau yang telah memberikan banyak masukan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
9. Para dosen Fakultas Psikologi Univeristas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Ilmu Psikologi selama peneliti kuliah.
10. Para staf Tata Usaha Fakultas Universitas Medan Area yang turut memperlancar dalam proses penyelesaian tugas akhir.
11. Yang teristimewa dan yang terkasih kedua orang tua saya, Ayah Bazatulo Gea dan Ibu Sudiami Hulu yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang sangat luar biasa, nasehat, motivasi dan kasih sayang yang tak terhingga. Terimakasih atas setiap doa yang telah kalian panjatkan kepada Tuhan Yang Maha-Esa.
12. Teruntuk Abang-abangku Syukur Kurniawan Gea, Herman Jaya Gea dan Novtian Erwin Putra Gea terimakasih atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan serta kepada adik-adikku Imelda Trisanti Gea dan Windi Kristiani Gea yang selalu menyemangati dalam mengerjakan skripsi.

13. Kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan yang mengingatkan dalam mengerjakan skripsi.
14. Teruntuk Perusahaan X terimakasih telah bersedia mengizinkan saya untuk melakukan penelitian
15. Untuk seluruh responden Perusahaan X terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu demi kelancaran penelitian
16. Saya juga berterimakasih kepada Endang yang satu doping yang selalu bersama-sama baik dalam pengerjaan skripsi, penelitian serta bimbingan kerumah dosen.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini dan semoga bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.

Medan, 17 Januari 2023

Nince Masrinita Gea

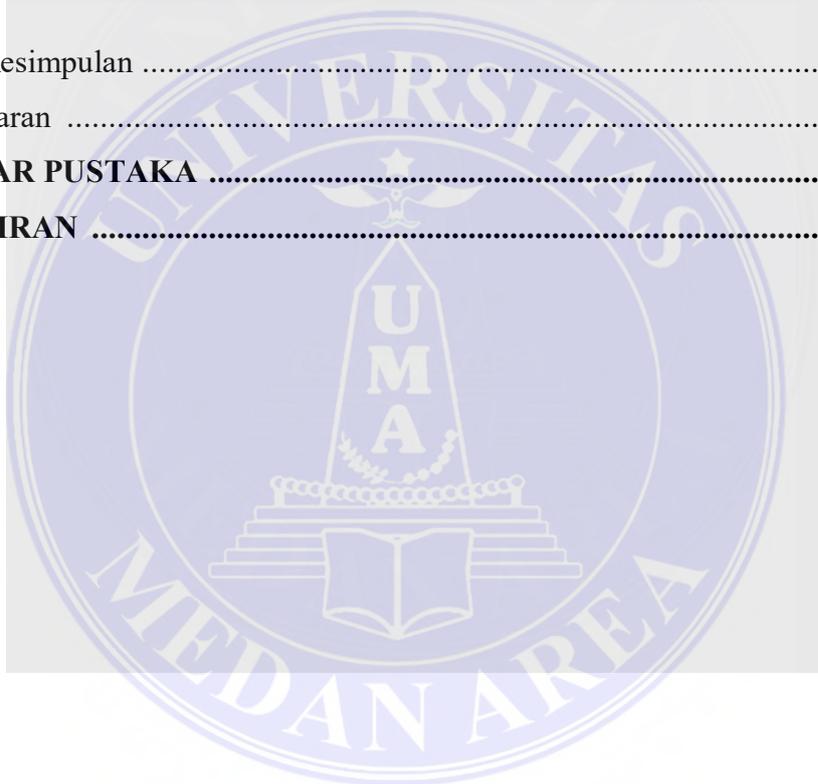
188600368

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN BEBAS PALGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	10

2.1.3	Aspek-aspek Kepuasan Kerja	12
2.1.4	Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	14
2.2	Persepsi	16
2.2.1	Pengertian Persepsi.....	16
2.2.2	Faktor-faktor penyebab persepsi	16
2.3	Lingkungan Kerja Fisik	17
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	17
2.3.2	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	18
2.3.3	Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Fisik	20
2.4	Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan.....	22
2.5	Kerangka Konseptual.....	24
2.6	Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Tipe Penelitian.....	25
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	25
3.3	Defenisi Operasional Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja	26
3.4	Populasi, sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data	27
3.6	Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	28
3.7	Analisis Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Orientasi Kancan Penelitian	30
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan X.....	31
4.1.2	Struktur Institusi Perusahaan X.....	32
4.2	Persiapan Penelitian.....	32
4.2.1	Persiapan Administrasi.....	32
4.2.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	33
4.3	Pelaksanaan Penelitian.....	36

4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian	36
4.4.1	Uji Validitas dan Reabilitas	37
4.4.2	Uji Normalitas.....	39
4.4.3	Uji Linearita Hubungan.....	40
4.4.4	Uji Hipotesis	41
4.4.5	Uji Mean	42
4.5	Pembahasan	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	47
5.2	Saran	47
DAFTAR PUSTAKA		49
LAMPIRAN		51



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi-Distribusi pernyataan item semangat kerja sebelum uji validitas	34
Tabel 2. Distribusi-distribusi item pernyataan Skala Konsep Diri sebelum uji validitas.....	35
Tabel 3. Distribusi-Distribusi item penjelasan Skala Semangat Kerja Sesudah uji validitas	37
Tabel 4. Distribusi-Distribusi pernyataan item Skala konsep diri Sesudah uji validitas s	38
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran s	39
Tabel 6. Kesimpulan uji linieritas hubungan & hasil perhitungan	40
Tabel 7. Rangkuman Analisa Korelasi rProduct Moment	41
Tabel 8. Hasil Hitung Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 2 Struktur Institusi	32
Gambar 3 Grafik Lingkungan Kerja Fisik	43
Gambar 4 Grafik Kepuasan Kerja	44



DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran A Alat Ukur Penelitian	51
1. Skala lingkungan kerja fisik	54
2. Skala kepuasan kerja.....	56
B. Lampiran B Distribusi Skor Skala	
Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan kerja	58
C. Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Skala	
Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja	67
D. Lampiran D Hasil Uji Normalitas Dan Linieritas Aitem Skala	
Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja	72
E. Lampiran E Hasil Uji Korelasi Product Moment Aitem Skala	
Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja	79
F. Lampiran F Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	81
G. Lampiran G Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	83

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X

Nince Masrinita Gea

188600368

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiric apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja di Perusahaan X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan di Perusahaan X yang berjumlah 68 orang dengan menggunakan *total sampling* di susun berdasarkan skala Likert. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 20 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,880 dan instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 24 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,904. Analisis data ini menggunakan metode *r Product Moment*. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan, artinya makin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,658 dan koefisien determinan (r^2) = 0,433 menunjukkan lingkungan kerja fisik dibentuk oleh kepuasan kerja sebesar 43,30%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik rata-rata 47.500 dan mean empiric rata-rata 54,926 serta standar deviasi = 7,095 diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tinggi. Sedangkan kepuasan kerja karyawan dari hitungan mean hipotetik rata-rata 52,500 dan mean empiric rata-rata 61,382 serta standar deviasi = 8,621 diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori tinggi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN THE COMPANY X

Nince Masrinita Gea

188600368

Abstract

This study aims to determine and empirically test whether there is a relationship between perceptions of the physical work environment and job satisfaction at PDAM Tirta Umbu, Nias Regency. The method used in this study is a quantitative method. The research subjects were employees of company X, which were opened by 68 people using total sampling arranged on Likert scale. The measuring instrument used is a work environment instrument consisting of 20 items with a reliability coefficient of 0.880 and a job satisfaction instrument consisting of 24 items with a reliability coefficient of 0.904. This data analysis uses the r Product Moment method. Data analysis found that the hypothesis proposed in this study was accepted, namely that there was a positive relationship between perceptions of the physical work environment and satisfaction, meaning that the better the physical work environment, the higher the job satisfaction. This is evidenced by the calculation of Product Moment r analysis with coefficient $(r_{xy}) = 0.658$ and coefficient of determination $(r^2) = 0.433$ which shows the physical work environment formed by job satisfaction is 43.30%. Furthermore, judging from the results of the calculation of the hypothetical average of 47,500 and the empirical average of 54,926 and the standard deviation = 7,095 it is known that the physical work environment is high. While employee job satisfaction from the hypothetical arithmetic mean of 52,500 and the empirical average of 61.382 and standard deviation = 8,621 it is known that employee job satisfaction is in the high category.

Key words : *Physical Work Environment, Job Satisfact*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan X yaitu bagian dari BUMD pemerintahan lokal. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 1962 Kotamadya yang menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan (Pembda) penggunaan umum di bidang air minum. Kegiatan Perusahaan X dimulai dari produksi, mengolah air bersih dan mendistribusikan ke pelanggan. Mengingat dinamika internal dan meningkatnya tuntutan eksternal, Perusahaan X dihadapkan dengan usaha beradaptasi dalam menanggapi interaksi dan manfaat luar, manfaat mengintegrasikan potensi dari dalam untuk menyelesaikan tugas-tugas yang semakin sulit.

Masalah umum yang sering dialami oleh Perusahaan X setempat untuk mencapai kesuksesan adalah masalah antara orang dan organisasi, terkait dengan kebutuhan organisasi dan sumber daya di Perusahaan X itu sendiri.

Kemajuan suatu organisasi dan industri ini tidak lepas dari potensi manusia, atau dengan kata lain merupakan salah satu faktor fundamental di persaingan global, lalu dengan cara apa mengembangkan potensi manusia yang bermutu juga sangat kompetitif di dunia kompetisi yang sering diabaikan. Dari semua sumber daya yang tersedia untuk sebuah institusi umum dan privat dan potensi manusialah yang sangat signifikan dan kritis. Sejauh apapun canggihnya suatu teknologi dalam organisasi, modal yang mencukupi namun tanpa bakat sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang puas dengan pekerjaannya, termotivasi dalam organisasi dan berkomitmen kerja yang tinggi untuk terus meningkatkan kinerja sedangkan pekerja yang kurang puas dengan pekerjaannya mereka yang malas datang ketempat kerja dan juga mereka malas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah merupakan poin yang signifikan dan juga paling banyak diteliti di bidang perilaku organisasi. Karyawan yang puas memiliki efek positif dalam suatu organisasi, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al., 2009).

Keterikatan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menikmati pekerjaannya tersebut disebut juga sebagai kepuasan kerja (Triatna, 2015). Kepuasan kerja berdampak oleh penghargaan, hukuman yang diperoleh serta dirasakan seseorang juga dipengaruhi oleh tempat kerja dan kesadaran karyawan (Triatna, 2015).

Strauss dan Sayless (dalam Handoko, 2011) ciri-ciri karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja tergambar dari tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sering melamun, cepat bosan, dan emosi tidak stabil.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada Perusahaan X, bahwa kondisi tempat kerja yang kurang nyaman dapat menjadi faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada karyawan Perusahaan X dengan metode wawancara, ditemukan bahwasanya karyawan sering terlambat.

Beberapa dugaan penyebab pemicu terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja yaitu dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja yang kurang nyaman.

Karyawan Perusahaan X harusnya memiliki kekonsistenan dalam bekerja. Ketentraman atau kenyamanan dalam bekerja dapat menimbulkan atau meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja pada karyawan di Perusahaan X yang muncul dapat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kondisi pekerjaannya dan bagaimana karyawan mempresepsikan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai sikap menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang senang dengan pekerjaannya yaitu positif dan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja umumnya tidak matang dalam psikis serta karyawan mengalami kekecewaan. Karyawan dengan kelakuan seperti itu kurang berkonsentrasi dalam bekerja, sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, sering absen, sering bolos dan melakukan aktivitas atau pekerjaan yang kurang berhubungan dengan aktivitas semestinya. Menurut Suwatno (2014) menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin untuk absen jika mereka puas dengan pekerjaannya, bersedia memberikan kontribusi positif dan bertahan lebih lama di organisasi. Sikap yang dimiliki oleh karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaan akan menimbulkan suatu masalah dalam organisasi atau industri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Dalam dunia kerja lingkungan kerja fisik sangat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja fisik yang baik para karyawan akan fokus dengan menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, dan lebih memprioritaskan pekerjaan.

Salah satu aspeknya adalah lingkungan kerja yang sangat penting untuk menunjang kebahagiaan pekerja karena lingkungan pekerjaan yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Sulit menciptakan lingkungan kerja yang produktif membutuhkan partisipasi setiap anggota tim. Masalah ini harus diamati oleh pimpinan institusi, karena partisipasi kerja yang positif memotivasi semua karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Lawler dan Leadpord dalam Sonny (2004) menyatakan tempat kerja adalah semua yang terdapat di sekeliling pekerja dan memberikan pengaruh pelaksanaan proyek yang dibebankan, seperti kebersihan, musik, dll. Antusiasme atau kemauan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai situasi, seperti: tingkat pembayaran yang ditawarkan, lokasinya sesuai, pelatihan, kenyamanan, dorongan, publisitas, dan faktor lainnya yang mempengaruhi dorongan untuk berprestasi yaitu lingkungan kerja. Selanjutnya pendapat Komarudin (Hendri, 2012) menerangkan lingkungan kerja fisik adalah seluruh maupun sebagian fenomena wujud dan sosial budaya yang melingkupi atau memiliki dampak pribadi.

Nitisemito (2002) mendefinisikan lingkungan kerja fisik, termasuk segala sesuatu di dalamnya yang disekitar karyawan dan akan bisa menguasai kinerja peran yang diberikan kepadanya, yaitu pencerahan, temperatur,

ruangan, ketenteraman, kebersihan dll. Berlandaskan spesifikasi kondisi tempat kerja merupakan semua faktor penentu pekerja dalam kemampuannya. Semakin baik lingkungan kerja secara fisik pada sebuah institusi semakin meningkatnya prestasi pekerja saat merampung kewajiban yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan di perusahaan X menyatakan.

“Kalau karyawan disini ada sebagian yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disini jam masuk kantor yaitu jam 8 jadi karyawan disini keseringan datangnya lewat jam 8, ada juga karyawan yang memanfaatkan jam istirahat untuk pulang kerumah kembali lagi kekantor dijam yang tidak semestinya”. (12 Maret 2022, Bapak T)

“Saya sebetulnya kurang nyaman untuk melakukan aktivitas atau melaksanakan pekerjaan disini, kakak bisa lihat sendirikan bangunan yang sedang kami tempati ini dimana bangunannya gimana ya dibilang kurang paslah untuk melaksanakan kegiatan apalagi didalam ruangan sangat tidak kondusif dan juga berkas-berkas dalam ruangan kurang tertata rapi sehingga membuat kita kurang nyaman apalagi didalam ruangan saya itu udara tidak bisa keluar masuk karena tidak adanya ventilasi dan selalu tertutup”. (12 Maret 2022, Ibu I)

Berdasarkan fenomena diatas bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan menurunkan tingkat kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada karyawan memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah faktor fisik yang dimana faktor fisik tersebut berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik seperti jenis pekerjaan, keadaan ruangan, pertukaran udara, penerangan dan lain-lain.

Kesejahteraan pekerja merupakan satu dari tujuan untuk dicapai di perusahaan baik itu pengusaha maupun pekerja yang tugasnya mengelola sumber daya manusia. Ini membutuhkan keamanan serta kenyamanan dalam pekerja dalam bekerja. Masih banyak anggapan bahwa memperhatikan kondisi lingkungan kerja kurang tersedia akan meningkatkan biaya dalam perusahaan.

Sikap ini tidak langsung akan mengurangi kepuasan kerja karyawan, yang lingkungan kerja harus dipenuhi standar kebersihan dan keselamatan dalam bekerja.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tercerahkan untuk melaksanakan studi berjudul **“Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan X”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks diatas diketahui kepuasan kerja itu sangat berkaitan erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang dimana individu yang puas akan mendapatkan motivasi ditempat kerja dan kewajiban bekerja.

Salah satu elemen mensugesti kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Kendala yang sering terjadi dialami karyawan yaitu kurang nyaman terhadap lingkungan kerja yang mereka tempati. Dalam lingkungan kerja fisik tersebut yaitu keamanan dalam bekerja dan kebersihan lingkungan. Perasaan yang kurang nyaman tersebut terlihat pada beberapa karyawan yang sering tidak tepat waktu untuk bekerja, partisipasi dalam bekerja kurang.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti dalam penelitian ini mengangkat judul mengenai hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan. Peneliti membatasi masalah hubungan antara bagaimana orang memandang lingkungan kerja yang sebenarnya dan kepuasan kerja pekerja di Perusahaan

X. Lingkungan kerja fisik sebagai faktor utama ini adalah variabel bebas dan kepuasan kerja merupakan variabel terikat. Disini peneliti membatasi masalah di lingkungan kerja fisik mengenai kebersihan dan ketidakamanan dalam bekerja.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber pada alasan yang dipaparkan sebelumnya, kemudian pertanyaan yang diteliti apakah ada dalam penelitian ini atau tidaknya hubungan antara persepsi lingkungan kerja secara fisik dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan X?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja dibidang usaha air minum Perusahaan X.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bisa menyampaikan wawasan tentang pentingnya lingkungan kerja fisik yang meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja.
 - b. Temuan studi ini mungkin memberikan wawasan bagi mahasiswa dan perusahaan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

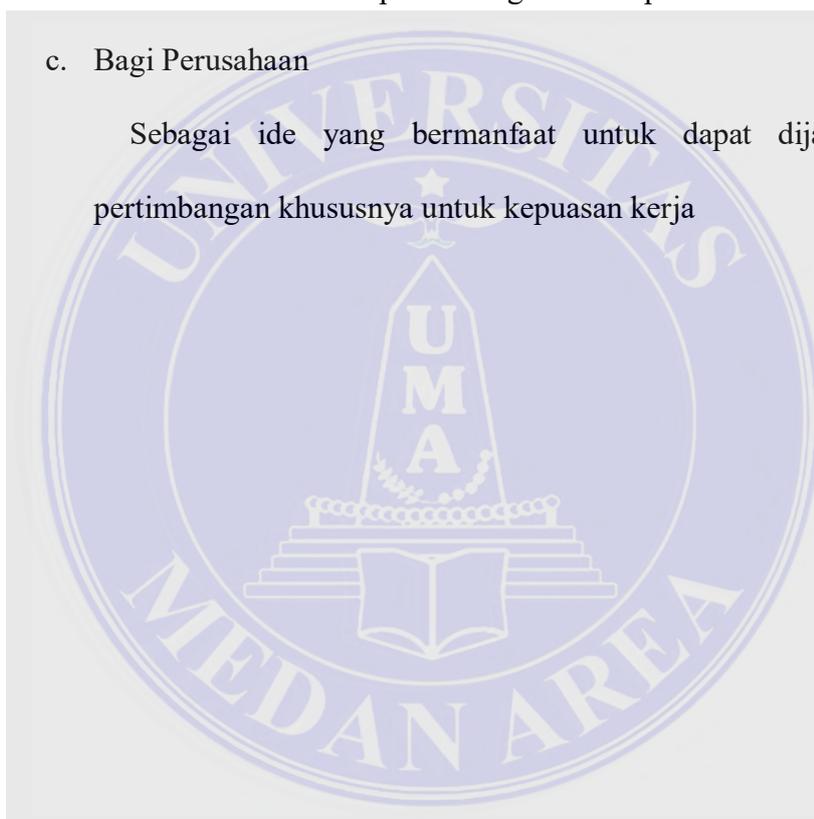
Dapat meningkatkan pemahaman serta pandangan, dan bisa mendidik dan menerapkan konsep dan teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

b. Bagi Civitas Akademika

Diharapkan kajian ini bisa memberikan kontribusi dan menjadi referensi untuk bahan perbandingan untuk peneliti berikutnya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai ide yang bermanfaat untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan khususnya untuk kepuasan kerja



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Wexley & Yukl (1977) yang disebut kepuasan kerja ialah “*is the way an employee feels about his her job*”. Ini berarti kepuasan kerja sebagai “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Kepuasan kerja (job statisfaction) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (*Robbins, 2001*).

Menurut *Steve M.Jex (2002)* mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan

aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Sule (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yakni kepuasan kerja merupakan bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Selanjutnya Davis and Newstrom (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (favorable and unfavorable) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya

Dari defenisi-defenisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan kondisi lingkungan pekerjaan, kebutuhan, dan pengalaman.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad (2003) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

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

d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Luthans (2006) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan yang dilakukan.

Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan.

Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan pekerjaan itu dapat memberikan status.

b. Gaji

Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.

c. Promosi

Kesempatan untuk lebih berkembang diorganisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

d. Supervisi

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sikap supervisor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, supervisor yang memberi pengarahan dan bantuan pada karyawan, dan berkomunikasi dengan karyawan.

e. Lingkungan kerja dan rekan sekerja

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologik yang berhubungan dengan ketentraman karyawan, faktor sosial, faktor fisik, dan juga faktor finansial.

2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah:

- a. Aspek psikologis yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu

- kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam, dan Herzberg (dalam Anwar, 2009) yaitu :

- a. Kesesuaian
- Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.
- b. Rasa adil
- Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
- c. Hilangnya perasaan tidak puas
- Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor-faktor ini meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.

d. Satisfiers

Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi dan tanggung jawab.

Dari pemaparan diatas aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.

2.1.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2016) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih sennag dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan dampak negative terhadap perusahaan misalnya tingkat absensi yang tinggi dan juga kurang disiplin dalam pekerjaannya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memberi keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Munandar (2012) ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan harus memiliki suatu keyakinan kepada organisasi tempat dia bekerja.

- b. Memperhatikan kualitas kerjanya, kualitas kerja harus ditunjukkan dalam bentuk sikap dalam bekerja.
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi, karyawan haruslah memiliki keterkaitan kepada organisasi.
- d. Lebih produktif, dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan kondisi tubuh yang sehat dan produktif.

Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah menurut Aydogdu (dalam Alamsyah, 2015) antara lain:

- a. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi
- b. Meningkatnya Turnover
- c. Rendahnya produktivitas kerja
- d. Tidak tercapainya prestasi
- e. Keputusan untuk melakukan pensiun dini
- f. Kesehatan fisik dan mental menurun

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah memiliki kepercayaan, memperhatikan kualitas kerja, mempunyai komitmen, dan lebih produktif. Sedangkan ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah adalah tingkat kehadiran yang tinggi, meningkatnya turnover, rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan fisik dan mental menurun.

2.2 Persepsi

2.2.1 Pengertian Persepsi

Menurut Asrori (2009), persepsi adalah proses individu dalam menginterpretasikan, mengorganisasikan, dan memberi makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan dimana individu tersebut berada yang berasal dari proses belajar dan pengalaman.

Persepsi adalah suatu bentuk penilaian satu orang dalam menghadapi rangsangan yang sama, tetapi dalam kondisi lain akan menimbulkan persepsi yang berbeda (Suprihanto, dkk., 2022).

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian terhadap stimulus yang diterima dan menginterpretasikan oleh individu, sehingga individu dapat memahami apa yang telah diterimanya dan hal itu dapat dipengaruhi oleh pengalaman individu.

2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Persepsi

Menurut Bimo Walgito (2004), ada tiga faktor yang berperan dalam persepsi, yaitu :

a. Objek yang dipersepsi

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor.

b. Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai

pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

c. Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi.

Menurut Stephen P. Robbins (2003) sejumlah faktor berperan dalam membentuk dan kadang memutar balik persepsi. Faktor-faktor ini dapat berada dalam pihak pelaku persepsi, dalam obyek atau target yang dipersepsikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi itu dibuat

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain objek yang dipersepsi, alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf dan perhatian.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karna lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan terhadap karyawan dalam pekerjaannya, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang memadai maka akan menurunkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat memperburuk

perusahaan tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari apabila seseorang dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, baik, aman dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Sedangkan Sumartono dan Sugito (2004) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat difenisikan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di dalam tempat kerja dan disekitar tempat kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja fisik ialah:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011) Menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan kerja, keamanan, kebersihan, rencana ruang kerja, suara bising, suara bising.

2.3.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja Fisik

Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Alex Nitisemito (2011) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
3. Tersedianya alat-alat memadai
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) aspek lingkungan kerja sebagai berikut :

a) Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperature yang berbeda

b) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase

c) Sirkulasi udara

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

d) Pencahayaan

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja

e) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan

f) Getaran mekanis

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan alat mekanis yang digunakan perusahaan

g) Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja

h) Warna

Tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi tempat bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai aspek dalam lingkungan kerja fisik dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja yang selalu bersih, rindang, nyaman, tempat kerja yang bisa memberikan rasa aman saat bekerja, bau tidak sedap dan kebisingan.

2.4 Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya karyawan yang berkompeten, maka dari itu Karyawan dan perusahaan adalah suatu hal yang saling terikat. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa didalam perusahaan pasti terdapat karyawan yang berbeda-beda status baik dari jabatan, umur dan juga jenis kelamin. Perbedaan tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat subjektif dimana merupakan hasil dari apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dan apa yang diharapkannya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti menurut Sule (2002) yang sudah tertera diatas bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yakni kepuasan kerja merupakan bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Meskipun faktor ini sangat penting dalam menunjang suatu perusahaan tersebut dalam berkembang tapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan faktor lingkungan ini seperti keamanan dalam bekerja, kebersihan dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Wardati, M. Syarif Hidayatullah, dan Rika Vira Zwagery pada tahun 2020 mengenai hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan Batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) Di Tanah Bumbu yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel, artinya apabila semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik maka

semakin tinggi juga kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin rendah juga kepuasan kerja.

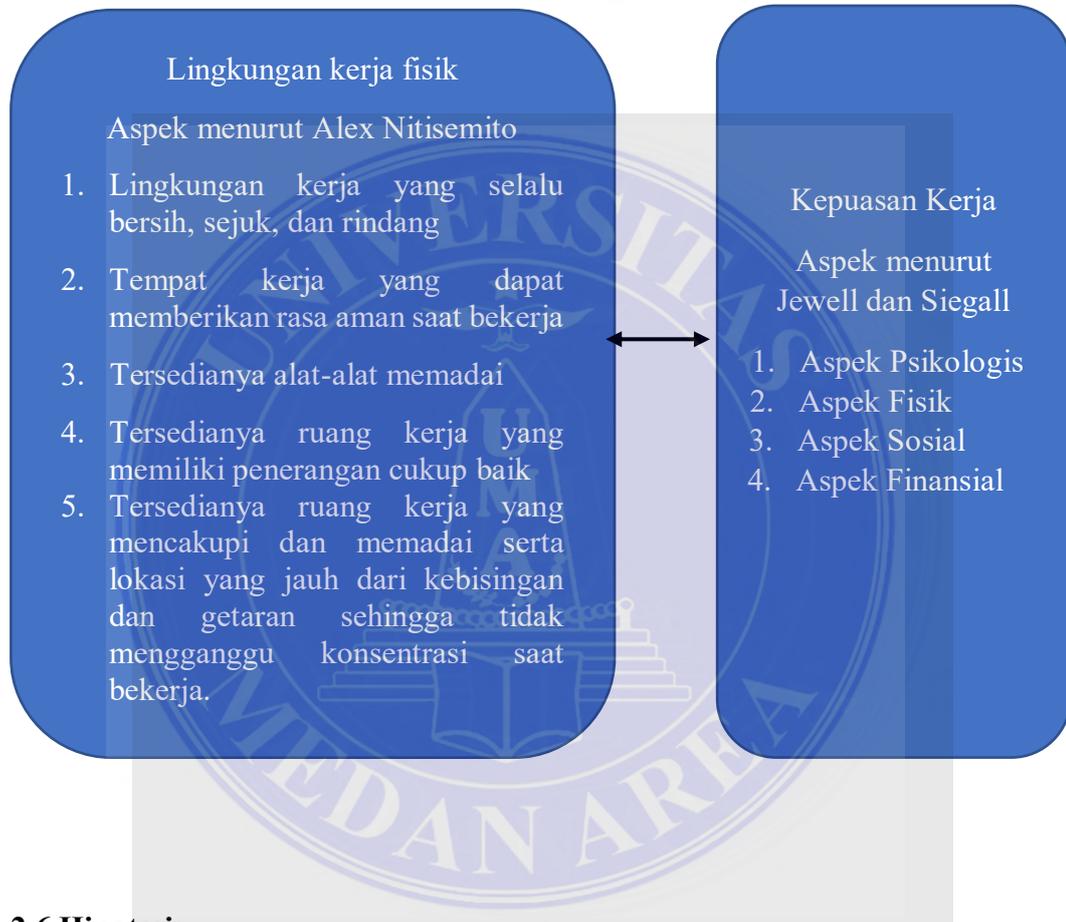
Hal ini selaras juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Hikari Dewi pada tahun 2017 mengenai hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja dimana terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Oleh karena itu lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan berakibat dari pekerjaan karyawan dimana hasil kerja dari karyawan tersebut akan menurun. Demikian pula sebaliknya apabila lingkungan pekerjaan menyenangkan akan menambah kepuasan kerja bagi karyawan dan akan membuat karyawan berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori diatas maka berikut kerangka konseptual pada penelitian ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat diasumsikan ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik maka semakin rendah kepuasan kerja di Perusahaan X.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala lingkungan kerja fisik sebagai alat bantu pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017) penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini tujuannya yaitu untuk melihat hubungan persepsi lingkungan kerja fisik (variable bebas) dengan kepuasan kerja (variable terikat).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui apa yang dipaparkan oleh bab sebelumnya dan juga dipertegas oleh hipotesis maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas (x) : Lingkungan Kerja

Variabel terikat (y) : Kepuasan Kerja

3.3 Defenisi Operasional Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja

Dalam hal ini, berdasarkan judul penelitian maka yang ingin dilihat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Persepsi lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di dalam tempat kerja dan disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Adapun aspek-aspek dari lingkungan kerja Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang, tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja, tersedianya alat-alat memadai, tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik, tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan.
2. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan kondisi lingkungan pekerjaannya. Aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan X yang berjumlah 68 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Husain dan Purnomo, 2001). Maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling karena keseluruhan populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Hal ini mendasari peneliti menggunakan teknik tersebut karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan suatu hal penting dalam penelitian. Tujuan untuk mengetahui (goal of knowing) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Metode yang digunakan peneliti yaitu kuesioner. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert yaitu pertanyaan 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 dan pertanyaan 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.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Menurut Priyatno (2014) uji validitas adalah uji instrumen data untuk mengetahui kebenaran dalam suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Alat ukur dapat dikatakan valid apabila kemampuan alat ukur itu mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

b. Reliabilitas

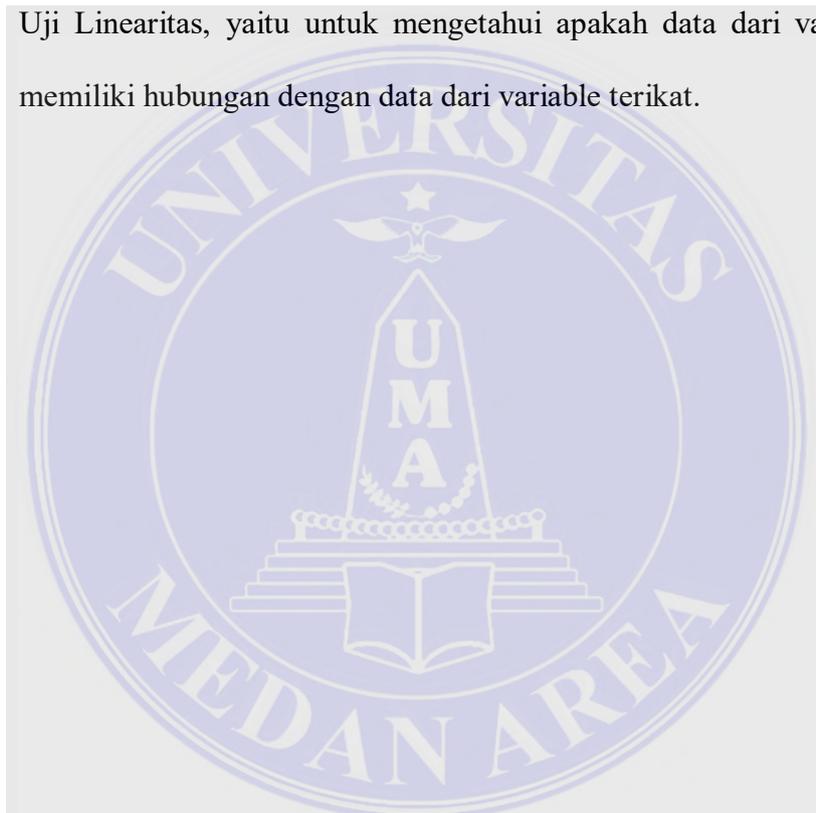
Uji reliabilitas merupakan, uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha versi 20. Menurut Ghazali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.

3.7 Analisis Data

Analisa data merupakan proses paling vital dalam sebuah penelitian. Hal ini berdasarkan argumentasi bahwa dalam analisa inilah data yang diperoleh peneliti bisa diterjemahkan menjadi hasil yang sesuai dengan kaidah ilmiah. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment karl pearson. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20. Alasan digunakan teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel tergantung.

Sebelum dilakukan uji analisis data dengan menggunakan teknik korelasi product moment karl pearson maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian :

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data dari variable terikat.



BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan kesimpulan riset yang diterima dalam studi ini, jadi hasil yang bisa disimpulkan yakni:

1. Dari penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tergolong tinggi, dan kepuasan kerja secara umum juga tergolong tinggi. Hasil ini didasarkan pada nilai rata-rata/mean hipotetik dan nilai rata-rata/mean empirik adalah mean hipotetik lingkungan kerja fisik sebesar 47.500, sementara mean empiriknya 54.926. Sedangkan nilai rata-rata/mean hipotetik kepuasan kerja sebesar 52.500 dan mean empiriknya sebesar 61.382.

5.2 Saran

Sesuai temuan penelitian dan hasil yang ditarik, kemudian pertimbangan rekomendasi yang diberikan sebagai berikut:

1. Saran Kepada Karyawan

Dikarenakan pentingnya lingkungan kerja fisik yang tinggi bagi karyawan maka diharapkan sedapat mungkin untuk mempertahankan dan mengembangkan lingkungan kerja fisik terhadap perusahaan dengan begitu ikut mempengaruhi sikap kerja karyawan serta visi misi yang diharapkan perusahaan dapat dengan mudah tercapai

2. Saran Kepada Perusahaan

Disarankan kepada Perusahaan X agar tetap mempertahankan kepuasan kerja yang ada pada karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja tersebut karyawan senantiasa bekerja dengan baik, dimana kepuasan kerja yang tinggi tersebut bisa mencapai visi misi perusahaan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melihat bagian mana yang paling buruk dari aspek-aspek lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan menelaah lebih jauh dari aspek tersebut, agar mendapatkan solusi yang terbaik, sehingga perusahaan dapat lebih baik memperbaiki lingkungan kerja fisik agar tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (2011). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia.
- Anang Prestawan. (2010). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Skripsi yang dipublikasikan, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Aprilia Hikari Dewi, S. A. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja*.
- As'ad. (2003). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Liberty.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Davis dan Neswtrom, J.W (2008) *Perilaku dalam Organisasi, Jilid 1, edisi ketujuh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dewi, A.H (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan*. Skripsi 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*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 9 (3) 1-16.
- Husaini, U. & Purnomo, S. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jex, Steve M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kanwa, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2009). *Work-life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in IT-ITES Industry*. The Journal Of Business Perspective. Vol 13. No 2.
- Luthans, 2006. *Organizational Behavior*. 8th edition. New York: The McGraw-Hill Co., Inc.
- Nitisemito, A.S (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia Priyatno Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Andi.

- Robbins S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi, jilid 1*. Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sugito, Sumartono. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. . Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaf dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule E., 2002, “Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan”, *Journal Akutansi Dan Manajemen STIE YKPN Yogyakarta*, Vol.2: 17-30
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Sains*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wexley, K. N., Yukl, G.A. (1977). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Illinois: Homewood.
- Winda Wardati, M. S. (2020). *Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lapangan Yang Bekerja Di Perusahaan Batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) Di Tanah Bumbu*. Kognisia, 68-77.



KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Salam sejahtera untuk kita semua, perkenalkan nama saya Nince Masrinita Gea.

Saya Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini peneliti membutuhkan bantuan bapak/ibu dalam melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian.

Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program sarjana Universitas Medan Area. Untuk itu saya memohon bantuan bapak/ibu untuk mengisi skala berikut dengan sungguh-sungguh. Dalam skala ini tidak ada jawaban benar maupun salah, jawaban yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk peneliti.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu telah meluangkan waktu untuk mengisi semua kuesioner ini.

Medan, 2022

Nince Masrinita Gea (Peneliti)

Nama (inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

1. Bapak/ibu cukup menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini dengan jawaban yang tetap dan jujur serta tidak terpengaruh oleh pendapat atau jawaban orang lain.
2. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

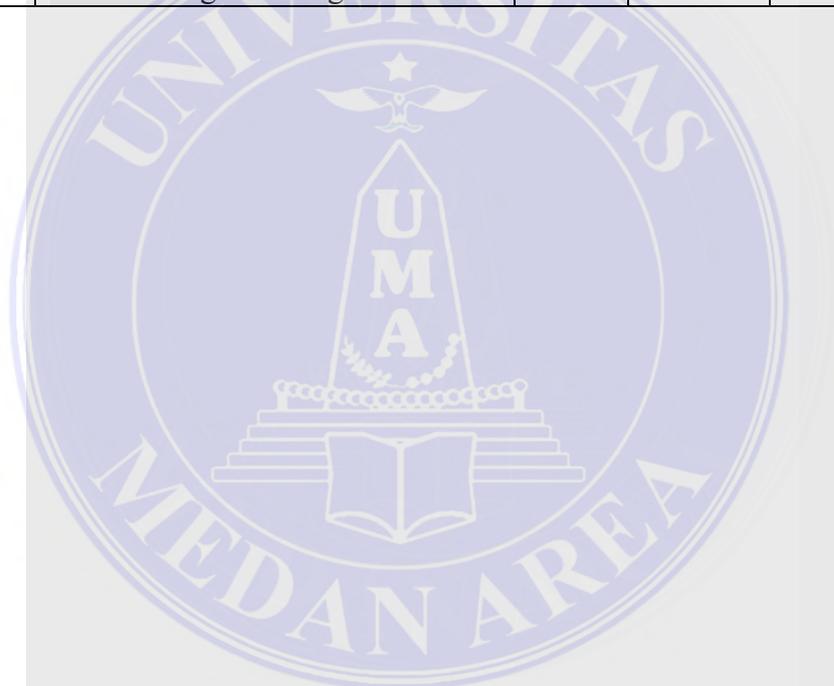
STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam setiap nomor yang hanya diisi oleh satu jawaban, tidak ada jawaban yang benar maupun salah karena jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang bapak ibu alami.

1. SKALA LINGKUNGAN KERJA FISIK

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Penataan barang dalam ruangan ditempat ini sangat tertata rapi				
2.	Diperusahaan ini baik dalam ruangan maupun luar ruangan tidak ada sampah yang berserakan				
3.	Saya merasa nyaman dalam bekerja diperusahaan ini				
4.	Diperusahaan terdapat satpam yang menjaga keamanan perusahaan 24 jam				
5.	Perusahaan menyediakan bangunan yang layak digunakan oleh karyawan dalam bekerja				
6.	Saya merasa lingkungan ditempat saya bekerja baik				
7.	Saya merasa cahaya dari luar bisa masuk kedalam ruangan				
8.	Saya rasa penerangan dari lampu diruangan sangat baik sehingga saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik				
9.	Suara dari luar tidak terdengar didalam ruangan sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja				
10.	Saya merasa ruangan saya sangat kondusif				
11.	Saya merasa penataan barang dalam ruangan tidak tertata				
12.	Sampah berserakan dimana-mana baik dalam ruangan maupun luar ruangan				
13.	Saya kurang nyaman dalam bekerja diperusahaan ini				
14.	Satpam diperusahaan tidak menjalankan tugasnya				
15.	Saya merasa bangunan tempat saya bekerja kurang layak untuk dijadikan sebagai tempat karyawan dalam bekerja				

16.	Saya merasa tidak nyaman berada dilingkungan saya bekerja				
17.	Saya merasa cahaya dari luar tidak bisa masuk kedalam ruangan				
18.	Saya merasa penerangan dari lampu kurang baik sehingga membuat saya tidak fokus dalam bekerja				
19.	Suara dari luar sangat mengganggu pekerja dalam ruangan sehingga pekerja konsentrasi dalam bekerja				
20.	Saya tidak nyaman dalam bekerja karena ruangan kurang kondusif				



2. SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan sehingga akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
2.	Saya merasa tidak ada tekanan dalam bekerja sehingga membuat saya semangat dalam bekerja				
3.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya sehingga membuat saya bekerja dengan lancar				
4.	Saya merasa pekerjaan saya sangat membosankan				
5.	Saya merasa kurang semangat dalam bekerja				
6.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sangat rumit				
7.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya				
8.	Saya merasa perusahaan menaati peraturan jam kerja				
9.	Saya merasa keadaan ruangan tempat saya bekerja nyaman				
10.	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan				
11.	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
12.	Saya merasa perusahaan tidak taat terhadap peraturan jam kerja perusahaan				
13.	Saya merasa kurang nyaman dalam ruangan tempat saya bekerja				
14.	Perusahaan tidak mepedulikan kesehatan karyawan				
15.	Saya merasa atasan saya mendukung pekerjaan saya				
16.	Teman kerja saya sangat peduli kepada saya dimana saya				

	memiliki kesulitan mereka akan membantu.				
17.	Saya merasa atasan saya kurang mendukung pekerjaan saya				
18.	Rekan kerja saya tidak peduli apabila saya mendapat kesulitan dalam bekerja				
19.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
20.	Saya merasa bonus yang saya dapatkan sangat sesuai dengan semestinya				
21.	Perusahaan saya memberikan kesempatan untuk mempromosikan karyawan yang baik dalam bekerja				
22.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang saya lakukan				
23.	Saya merasa bonus yang saya dapatkan tidak sesuai				
24.	Perusahaan hanya mempromosikan karyawan yang dekat dengannya				

LAMPIRAN B
DISTRIBUSI SKOR SKALA
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA



DISTRIBUSI SKOR SKALA LINGKUNGAN KERJA FISIK

No	Nama	Item																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.	A.J.B	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3
2.	A.T	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3.	B.A.Z	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3
4.	F.Z	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
5.	M.Y.N	4	4	4	3	3	4	1	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
6.	N.T.H.L	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2
7.	B.Y.Z	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2
8.	S.M	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
9.	O.Z	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
10.	N.L	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2
11.	H.H.L	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
12.	E.M	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2
13.	M.S.L	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2
14.	Y.H	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	3	2
15.	N.L	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
16.	Y.H	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3
17.	M.M.M	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18.	N.L	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19.	E.G	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
20.	S.P.H	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
21.	F.Z	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3

2 2.	S.M	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
2 3.	L.R. L	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	1	2
2 4.	I.H. M	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
2 5.	S.A. Z	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2
2 6.	K.Y. H	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
2 7.	V.P. L	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
2 8.	S.H	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2
2 9.	S.W	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3 0.	Y.P. O.Z	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
3 1.	I.M. B.D	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
3 2.	F.Y. L	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	1	1
3 3.	F.H	3	3	1	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2
3 4.	B.F. L	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
3 5.	M.G	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3
3 6.	M.Z	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3 7.	A.K. G	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3
3 8.	F.H	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3
3 9.	M.G	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2
4 0.	S.D	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4 1.	H.A. B	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
4 2.	M.E. H	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
4 3.	F.H	3	3	3	2	1	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3

4 4.	O.N	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
4 5.	D.E. T	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
4 6.	Z.I.T	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2
4 7.	F.D. L	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2
4 8.	D.H	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4 9.	R.Z	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
5 0.	T.B. N	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2
5 1.	F.Z	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5 2.	M.T. L	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 3.	V.A. G	4	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
5 4.	F.H	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	4	3	2	4	2
5 5.	D.N. H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 6.	S.T	3	3	4	2	2	2	3	4	1	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2
5 7.	S.Y. Z	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5 8.	Y.S. T	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5 9.	A.Z	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6 0.	N.Z	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
6 1.	H.B	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6 2.	M.J. N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6 3.	A.Z	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
6 4.	R.N	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2
6 5.	K.S	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

6 6.	B.J.Z	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2
6 7.	S.H	4	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
6 8.	F.D. Z	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2



DISTRIBUSI SKOR SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Nama	Item																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	A. J.B	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3		
2	A. T	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3		
3	B. A. Z	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2		
4	F. Z	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
5	M. Y. N	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
6	N. T. H. L	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
7	B. Y. Z	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	
8	S. M	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
9	O. Z	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	
10	N. L	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
11	H. H. L	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	
12	E. M	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	
13	M. S. L	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
14	Y. H	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	
15	N. L	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
16	Y. H	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	

3 4	B. F. L	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2		
3 5	M. G	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	
3 6	M. Z	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
3 7	A. K. G	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	
3 8	F. H	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3 9	M. G	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4 0	S. D	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
4 1	H. A. B	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
4 2	M. E. H	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
4 3	F. H	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4 4	O. N	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1
4 5	D. E. T	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	
4 6	Z.I .T	2	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	
4 7	F. D. L	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	
4 8	D. H	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	
4 9	R. Z	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
5 0	T. B. N	3	4	3	3	3	4	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	
5 1	F. Z	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2

5 2	M. T. L	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
5 3	V. A. G	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3
5 4	F. H	3	3	2	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	4	4	2	2	1
5 5	D. N. H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 6	S. T	3	4	3	3	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	1	4	2	1
5 7	S. Y. Z	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5 8	Y. S. T	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 9	A. Z	3	4	4	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	1
6 0	N. Z	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
6 1	H. B	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
6 2	M. J. N	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3
6 3	A. Z	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6 4	R. N	2	1	4	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	4	2	3	2	2	3
6 5	K. S	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
6 6	B.J .Z	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2
6 7	S. H	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6 8	F. D. Z	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2

LAMPIRAN C
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM SKALA
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA



SKALA LINGKUNGAN KERJA FISIK**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54.6029	48.661	.567	.873
VAR00002	54.7206	48.980	.573	.873
VAR00003	54.9265	50.338	.259	.883
VAR00004	55.2206	48.503	.504	.874
VAR00005	55.5588	47.474	.548	.873
VAR00006	55.0588	47.758	.527	.873
VAR00007	55.0735	49.442	.406	.877
VAR00008	54.8235	48.894	.448	.876
VAR00009	55.2794	48.174	.556	.873
VAR00010	55.2794	48.592	.508	.874
VAR00011	55.1176	48.434	.532	.873
VAR00012	55.2059	50.285	.327	.880
VAR00013	55.0147	48.343	.495	.875
VAR00014	55.5000	48.910	.471	.875
VAR00015	55.5441	47.685	.545	.873
VAR00016	55.3235	48.282	.525	.874

VAR00017	55.1912	49.769	.434	.877
VAR00018	55.1471	47.769	.639	.870
VAR00019	55.4559	48.580	.443	.877
VAR00020	55.6324	49.311	.485	.875

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.0882	53.634	7.32352	20

SKALA KEPUASAN KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	24

Item-Total Statistics

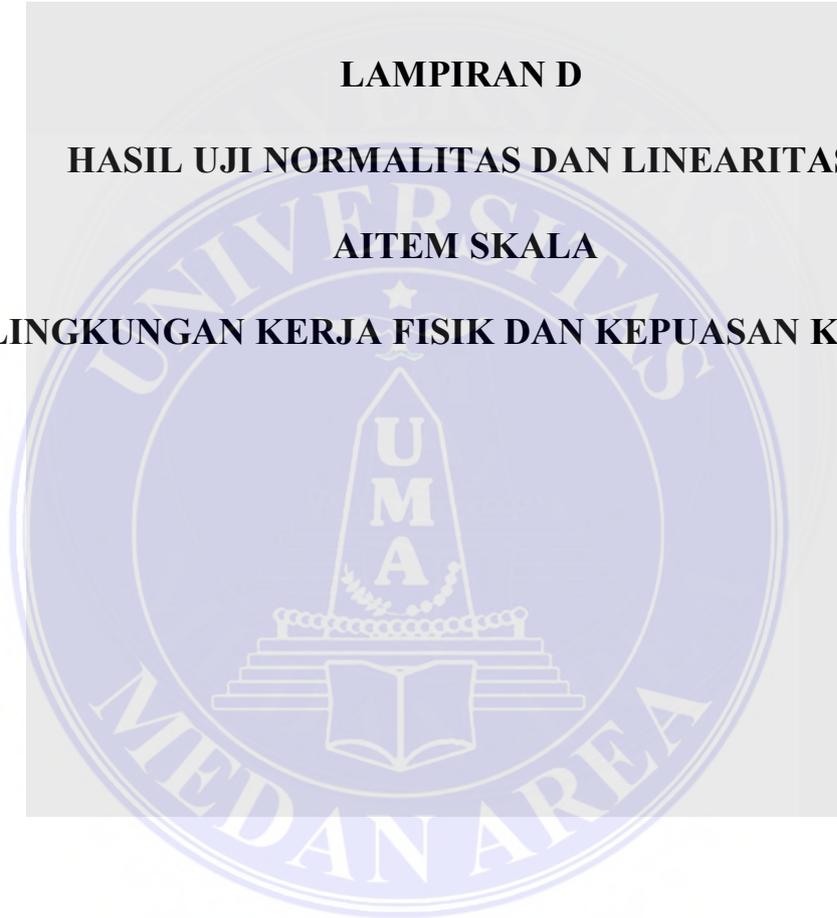
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67.6765	76.879	.459	.901
VAR00002	67.3971	76.930	.467	.901
VAR00003	67.5588	78.907	.290	.904
VAR00004	67.3971	76.840	.534	.900
VAR00005	67.6176	78.359	.318	.904
VAR00006	67.5735	72.935	.635	.897
VAR00007	68.0441	72.043	.747	.895
VAR00008	68.4118	75.440	.416	.903
VAR00009	68.0735	72.935	.644	.897
VAR00010	68.1471	72.814	.680	.896
VAR00011	67.8088	76.127	.440	.902
VAR00012	67.7647	79.436	.215	.906
VAR00013	67.8971	73.885	.607	.898
VAR00014	68.1618	73.541	.598	.898
VAR00015	68.0000	73.463	.569	.899
VAR00016	68.0441	73.685	.528	.900

VAR00017	67.6765	76.879	.459	.901
VAR00018	67.3971	76.930	.467	.901
VAR00019	67.5588	78.907	.290	.904
VAR00020	67.3971	76.840	.534	.900
VAR00021	67.6176	78.359	.318	.904
VAR00022	67.5735	72.935	.635	.897
VAR00023	68.0441	72.043	.747	.895
VAR00024	68.4118	75.440	.416	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.7500	81.892	9.04941	24

LAMPIRAN D
HASIL UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS
AI ITEM SKALA
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA



Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja fisik	kepuasan kerja
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	54.9265	61.3824
	Std. Deviation	7.09491	8.62144
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.074
	Positive	.077	.065
	Negative	-.119	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.981	.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.291	.846

Case Processing Summary

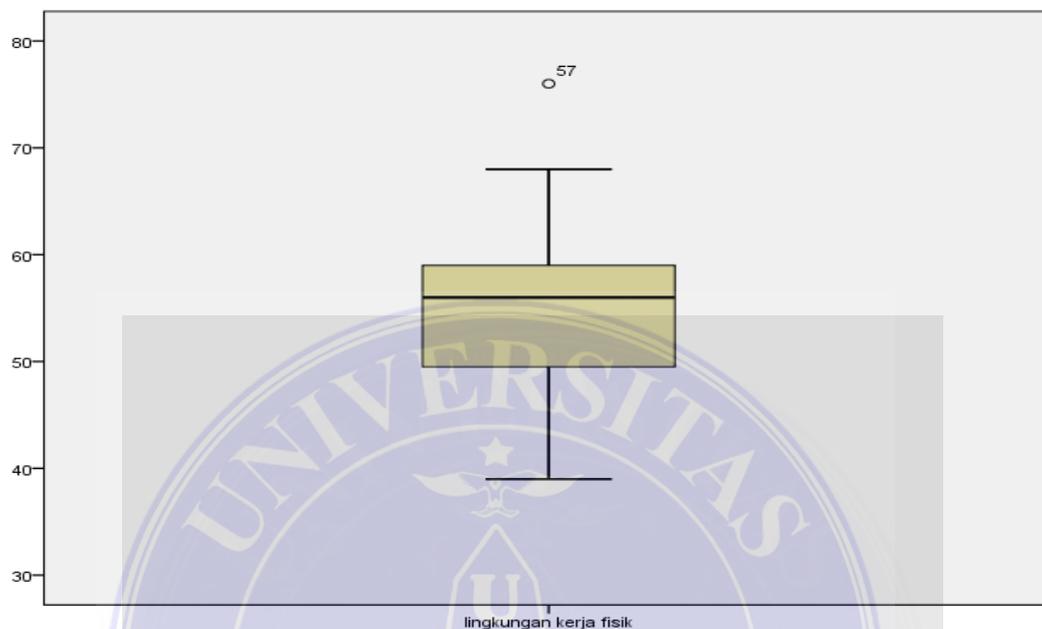
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lingkungan kerja fisik	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
kepuasan kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Extreme Values

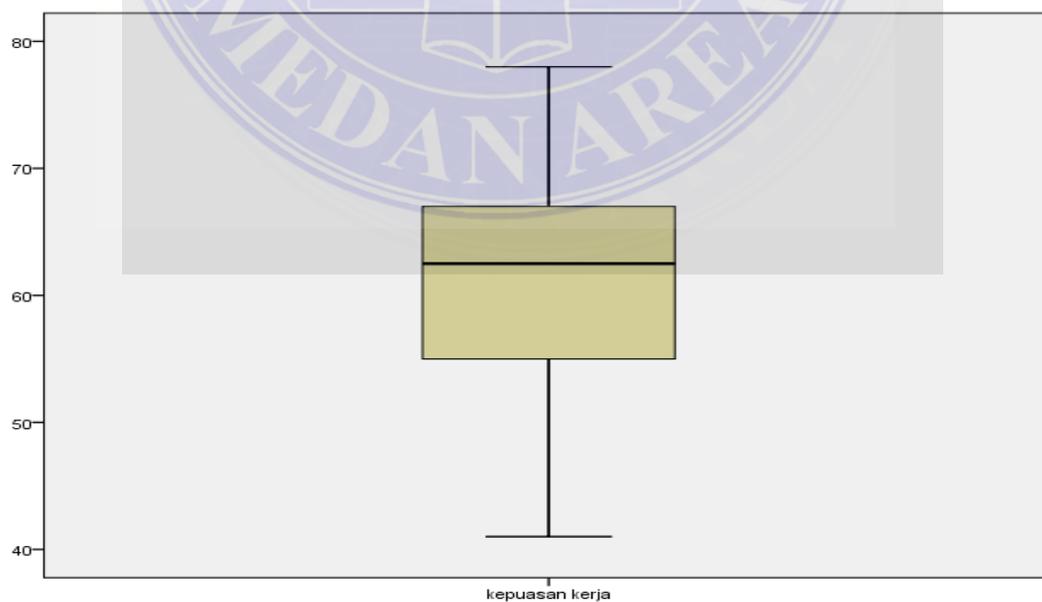
		Case Number	Value
lingkungan kerja fisik	Highest	1	57
		2	48

		3	14	66.00
		4	20	66.00
		5	22	65.00 ^a
		1	64	39.00
		2	45	43.00
kepuasan kerja	Lowest	3	31	43.00
		4	25	43.00
		5	29	44.00 ^b
		1	52	78.00
		2	57	78.00
	Highest	3	27	77.00
		4	38	76.00
		5	20	74.00
		1	23	41.00
		2	64	44.00
	Lowest	3	22	44.00
		4	16	47.00
		5	44	48.00 ^c

lingkungan kerja fisik



kepuasan kerja



Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares
(Combined)	3483.275
Between Groups	2154.976
Linearity	1328.300
Deviation from Linearity	1496.783
Within Groups	4980.059
Total	

ANOVA Table

	Mean Square
(Combined)	139.331
Between Groups	2154.976
Linearity	

	55.346
Deviation from Linearity	
	35.638
Within Groups	
Total	

ANOVA Table

	Sig.
(Combined)	.000
Between Groups Linearity	.000
kepuasan kerja * lingkungan kerja fisik Deviation from Linearity	.104
Within Groups	
Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan kerja * lingkungan kerja fisik	.658	.433	.836	.699



LAMPIRAN E

HASIL UJI KORELASI PRODUCT AITEM SKALA

LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA



Correlations

		lingkungan kerja fisik	kepuasan kerja
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	68	68
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	68	68





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam 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 : 897/FPSI/01.10/VII/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

11 Juli 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur
 PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias
 di
 Tempat

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

Nama : Nince Masrinita Gea
 NPM : 188600368
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias, Jl. Tirta Ilir Kabupaten Nias Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Umbu Kabupaten Nias*".

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 Perusahaan 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



Edi Amrita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





LAMPIRAN G

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA UMBU

Jalan Tirta No. 37 Gunungsitoli - Telp. (0639) 21973 Email : pdamtirtaumbu@gmail.com
GUNUNGSITOLI

SURAT KETERANGAN

Nomor : 690/1530/PERUMDA-2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ABDI JAYA BATE"E., S.Sos.,M.I.Kom
Jabatan : Pjs Direktur PERUMDA Air Minum Tirta Umbu Kabupaten Nias
Alamat : Jln. Tirta No. 37, Gunungsitoli

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi :

Nama : NINCE MASRINITA GEA
NPM : 188600368
Univeritas : Universitas Medan Area
Program Study : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan riset/penelitian di PERUMDA Tirta Umbu Kabupaten Nias sejak tanggal 11 Juli 2022 s/d 29 Juli 2022 guna penyusunan Skripsi yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Umbu Kabupaten Nias.

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, 1 Agustus 2022
Perusahaan Umum Daerah Air Minum
Tirta Umbu Kabupaten Nias
Pjs. Direktur



ABDI JAYA BATE"E.,S.Sos.,M.I.Kom

Tembusan :
Arsip

