

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. HALINDO BERJAYA
MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

IMMANUEL ANGGI HUTAGALUNG

18.860.0305



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2023

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 28/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)28/3/23

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. HALINDO BERJAYA
MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



Oleh:

IMMANUEL ANGGI HUTAGALUNG

18.860.0305

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/3/23

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)28/3/23

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. HALINDO BERJAYA MANDIRI**

**Dipersiapkan dan disusun oleh
Immanuel Anggi Hutagalung
188600305**

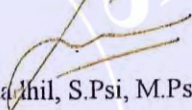
**Telah dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
pada tanggal 27 Februari 2023**

Susunan Dewan Penguji

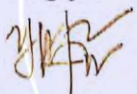
Ketua


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

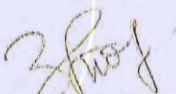
Sekretaris


(Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Penguji I


(Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons)

Penguji II


(Findy Suri, S.Psi, M.Psi)

**Skripsi ini di terima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
27 februari 2023**

Kepala Bagian


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

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


(Hassanudin, Ph.D)

HALAMAN PERNYAYAAN BEBAS PLAGIASI

Saya sebagai mahasiswa Universitas Medan Area yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Immanuel Anggi Hutagalung

NIM : 18.860.0305

Tahun terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam karya ilmiah ini tidak terdaftar 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 karya ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila karya ilmiah ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis dan dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademi atau sanksi hukum yang berlaku

Medan, 18 November 2022



Immanuel Anggi Hutagalung
Immanuel Anggi Hutagalung

18.860.0305

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Immanuel Anggi Hutagalung
NPM : 188600305
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 PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. HALINDO BERJAYA MANDIRI** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 27 Februari 2023

Yang menyatakan



(Immanuel Anggi Hutagalung)

NPM : 18.860.0305

MOTTO

“Hati Yang Gembira Adalah Obat Yang Manjur”

(Alkitab)

**“Berusaha Untuk Berbuat, Tidak Bisa Menolong
Jangan Menyakiti, Sudah Miskin Jangan ke Neraka”**

(Bapak)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Immanuel Anggi Hutagalung
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 13 Maret 2001
Alamat : Jalan FL.Tobing, LK V, Gg. Domoli, Tanjung Balai
Kode Pos : 21368
Email : immanuelhutagalung2@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area-Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2018-Sekarang
2. SMA Negeri 6 Tanjung Balai (2015-2018)
3. SMP Negeri 2 Tanjung Balai (2012-2015)
4. SD Negeri 137524 2007-2012)

C. Identitas Orangtua

Nama Ayah : Riduan Hutagalung
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Juita Napitupulu
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYAYAAN BEBAS PLAGIASI....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIError! Bookmark not defined.	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
KATA PENGANTAR.....	xv
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8

F. Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. MOTIVASI KERJA.....	10
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
3. Aspek-Aspek Dalam Motivasi Kerja.....	16
4. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	19
B. PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK	22
1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	22
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi lingkungan kerja fisik.....	26
3. Aspek-aspek Persepsi Lingkungan Kerja Fisik.....	30
C. KARYAWAN.....	32
1. Pengertian Karyawan.....	32
D. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja	34
E. Kerangka Konseptual	37
F. HIPOTESIS	37
BAB III.....	38

METODE PENELITIAN	38
A. Tipe Penelitian	38
B. Identifikasi Operasional Penelitian	39
C. Defenisi Operasional Variabel.....	39
D. Subjek Penelitian.....	40
1. Populasi.....	40
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Reliabilitas.....	42
1) Validitas	42
2) Reliabilitas.....	43
G. Analisis Data.....	44
BAB IV.....	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Orientasi Kanca penelitian.....	46
B. Persiapan Penelitian	47
1. Persiapan Administrasi	47
2. Persiapan alat ukur.....	48

3. Uji Coba Alat Ukur.....	51
C. Pelaksanaan Penelitian	54
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
1. Uji Asumsi.....	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Linearitas	56
2. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Korelasi Product Moment	57
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	58
a. Mean Hipotetik	58
b. Mean Empirik.....	59
c. Kriteria	59
E. Pembahasan	62
BAB V.....	67
KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1 Populasi karyawan	40
Tabel. 4.1 Distribusi skala persepsi lingkungan kerja fisik.....	49
Tabel. 4.2 Distribusi skala motivasi kerja	50
Tabel. 4.3 Distribusi skala lingkungan kerja fisik setelah uji validitas	52
Tabel. 4.4 Distribusi skala motivasi kerja setelah uji validitas	53
Tabel. 4.5 Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.....	55
Tabel. 4.6 Rangkuman hasil uji linearitas hubungan.....	57
Tabel. 4.7 Perhitungan hasil analisis korelasi.....	58
Tabel. 4.8 Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.....	61

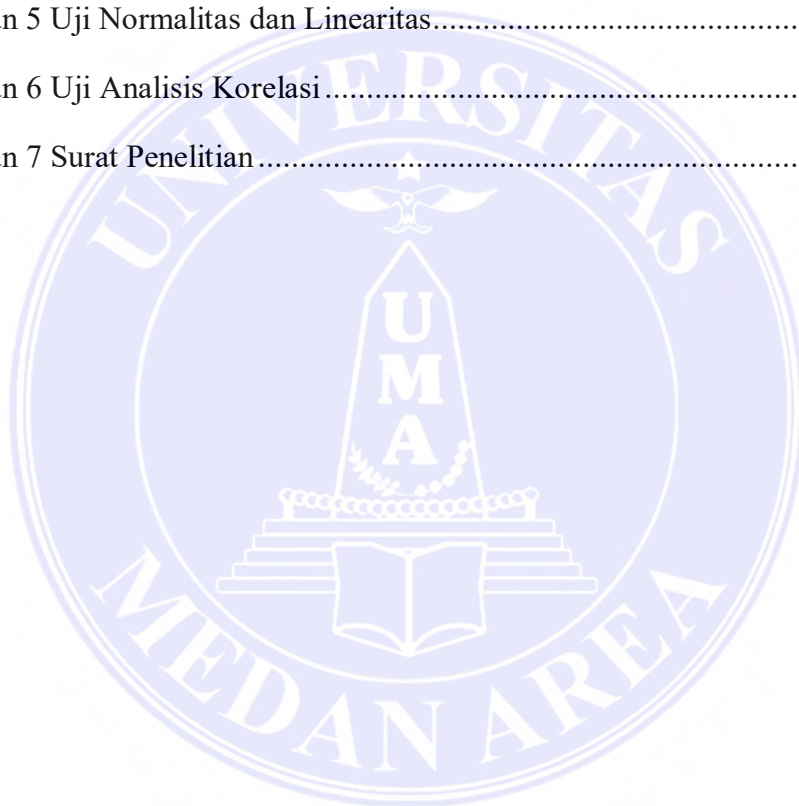
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Kurva Normal Persepsi Lingkungan Kerja fisik.....	60
Gambar 4.2 Kurva Normal Motivasi Kerja.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	74
Lampiran 2 Data Penelitian.....	81
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas Lingkungan Kerja Fisik	84
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja.....	89
Lampiran 5 Uji Normalitas dan Linearitas.....	94
Lampiran 6 Uji Analisis Korelasi	96
Lampiran 7 Surat Penelitian.....	99



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, oleh karena kasih dan anugrah-Nya yang melimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik, guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul dari penelitian ini “Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Halindo Berjaya Mandiri”.

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

1. Prof.Dr.Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengerjakan skripsi ini.
2. Bapak Hasanuddin,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Yunita,S.Pd,M.Psi,Kons, selaku dosen pembimbing tugas akhir skripsi yang telah memberikan tenaga, waktu, dan ilmu pengetahuan untuk membantu peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Findy,S.Psi,M.Psi, selaku Penguji tugas akhir skripsi yang telah memberikan masukan pada skripsi ini.

5. Ibu Maqhfirah DR,S.Psi,M.Psi,Psikolog selaku Ketua pada sidang tugas akhir skripsi yang telah memberikan masukan pada skripsi ini.
6. Bapak Faadhil,S.Psi,M.Psi,Psikolog selaku sekretaris yang telah membantu peneliti dalam menuliskan setiap masukan yang disampaikan pada saat seminar proposal dan seminar hasil pada skripsi ini.
7. Bapak Arif Fachrian,S.Psi,M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri & Organisasi Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
8. Kepala Direktur PT. Halindo Berjaya Mandiri yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk peneliti bisa melakukan penelitian di perusahaan ini serta para karyawan yang telah ikut mendukung peneliti saat melakukan pra survei serta penelitian di sekolah PT. Halindo Berjaya Mandiri.
9. Seluruh Pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam seluruh keperluan administrasi untuk penyelesaian proposal penelitian ini.
10. Kepada Bapak dan Mamak yang telah mendukung dan selalu memberikan doa yang terbaik kepada saya agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Abang saya satu-satunya Riandu Hutagalung yang mendukung dan memberikan doa yang terbaik kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Sepupu saya Raya Hutagalung dan Rudi Hutagalung yang sudah menyediakan tempat selama saya dimedan, serta seluruh sepupu-sepupu

peneliti yang selalu berkontribusi dalam mendukung ketika sedang meneliti dan selalu memberi dukungan serta doa kepada saya.

13. Kepada Opung Gembala GPDI Immanuel Tanjung Balai, yang mendukung dan memberikan doa kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Om Amos, Tante Lina, Om Eben dan Tante Ezri, yang sudah membimbing peneliti selalu dalam iman dan sudah mendukung dan mendoakan peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada keluarga pertamaku di UMA yaitu KMKP UMA (Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi UMA) yang memberikan banyak pelajaran selama masa perkuliahan dari awal masuk sampai saat ini. Sehingga menguatkan iman bagi penulis, yang memberikan dukungan serta doa.
16. Kepada Teman-teman POTATO CHEESE, Emmanuel Zai, Rizki Panggabean, Yosua Nainggolan, Yosua Manalu, serta seluruh teman-teman seangkatan dan mahasiswa senior yang telah ikut berkontribusi dalam membantu menemani dan mengajari peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Kepada Teman-teman Mie Level, yang selalu mendukung saya dan memberikan doa yang terbaik tidak dapat saya sebutkan karna terlalu banyak.

Medan, 18 November 2022

Peneliti

Immanuel Anggi Hutagalung

NPM : 18.860.0305

ABSTRAK**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. HALINDO BERJAYA
MANDIRI**

Oleh :

Immanuel Anggi Hutagalung**NPM : 188600305**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan hipotesis adanya hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi juga motivasi kerjanya begitu juga sebaliknya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Total Sampling. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala likert, Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan Product moment korelasi dari Karl Person. Dengan demikian diperoleh hasil penelitian yang membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan. Hasil ini dilandasi dengan nilai $r_{xy} = 0,329$ dengan nilai signifikan P (Sig) $0,038 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima. dengan koefisien determinan (R^2)=0,108 sehingga diketahui kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja sebesar 10,8% dan selebihnya dipengaruhi faktor lain. Diketahui hasil data mean hipotetik dan mean empirik menunjukkan bahwa variabel persepsi lingkungan kerja fisik pada kategori sedang sebesar 77,5 dengan mean empirik sebesar 66,20. Sementara variabel motivasi kerja berada pada kategori sedang dengan mean hipotetik sebesar 55 dan nilai mean empiric sebesar 64,55.

Kata kunci : Persepsi lingkungan kerja fisik, Motivasi kerja

ABSTRACT**THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTIONS OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH WORK MOTIVATION IN EMPLOYEES OF PT. HALINDO BERJAYA MANDIRI****By :****Immanuel Anggi Hutagalung****NPM : 188600305**

This study aims to determine the correlation between perceptions of the physical work environment and employee motivation at PT. Halindo Berjaya Mandiri. This research method uses quantitative methods. With the hypothesis that there is a positive correlation between perceptions of the physical work environment and employee motivation, the better the physical work environment, the higher the work motivation and vice versa. The population and sample in this study were 40 employees, the sampling technique in this study used Total Sampling. The form of the scale in this study is the Likert scale. Data analysis in this study is using Product moment correlation from Karl Person. Thus the results of the study were obtained which proved that there was a positive correlation between perceptions of the physical work environment and employee motivation. This result is based on the value of $r_{xy} = 0.329$ with a significant value of P (Sig) $0.038 < 0.050$. This means that the hypothesis proposed can be accepted. with a determinant coefficient (R^2) = 0.108 so that it is known that the contribution of the physical work environment to work motivation is 10.8% and the rest is influenced by other factors. It is known that the results of the hypothetical mean and empirical data show that the variable perception of the physical work environment is in the moderate category of 77.5 with an empirical mean of 66.20. While the work motivation variable is in the medium category with a hypothetical mean of 55 and an empirical mean value of 64.55.

Keywords: *perception physical work environment, work motivation.*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui lingkungan kerja yang sesuai dengan kenyamanan kerja karyawan.

Menurut Nawawi, (2005) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan sadar. Sutrisno, (2009) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, Cormick dalam (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “Menyatakan motivasi sebagai proses menyebabkan (*intensity*), arahan (*derection*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

PT. Halindo Berjaya Mandiri yang bergerak di bidang pengolahan hasil Laut Indonesia yang berada di Jalan Burhannudin, Kelurahan Perjuangan, Kecamatan

Teluk Nibung, Kota Tanjung Balai, berdiri sejak tahun 2015 dan beroperasi sampai saat ini. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan, para karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri memiliki persoalan rendahnya motivasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan untuk saat ini belum sepenuhnya tercapai yang dapat terlihat dari motivasi kerja karyawan yang masih tergolong belum maksimal. Hal ini dapat terlihat dari hasil observasi yang dilihat oleh peneliti, peneliti melihat bahwa masih ada karyawan-karyawan yang keluar masuk ruangan kerja di saat masih jam kerja, terlihat ada beberapa karyawan yang terlihat kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya dan terlihat terlalu monoton dalam bekerja ada juga beberapa pekerja yang masih terlambat datang di perusahaan. Peneliti juga melihat ruangan kerja karyawan yang terlihat berantakan serta meja dan kursi yang tidak sesuai dengan tempatnya. Peneliti juga melihat beberapa karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya dengan volume suara yang cukup keras dan terlihat kurang cukup kompak dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 mei 2022 dengan salah satu pengawas karyawan yang ada di PT. Halindo Berjaya Mandiri tersebut; *“disini ada beberapa karyawan yang kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil, seperti hal nya dari suhu udara yang sangat dingin dilingkungan pemotongan dan pembersihan ikan, bau ruangan yang sangat amis dan pencahayaan yang kurang stabil, hal ini mungkin yang membuat mereka kurang nyaman dan mungkin yang seperti adek (peneiti) bilang ini mempengaruhi motivasi mereka karena kadang ada karyawan yang suka keluar masuk ruang kerja*

saat jam kerja, terlambat masuk kerja, bahkan belum lagi kondisi diluar, apalagi lokasi perusahaan ini di seberang jalan raya yang ramai dan dekat dengan pabrik dan pusat perbelanjaan..

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pengawas karyawan tersebut, juga pada observasi yang dilakukan pada hari itu, maka peneliti mulai meyakini bahwa adanya hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. Halindo Berjaya mandiri tersebut.

Kondisi tersebut didukung dari hasil wawancara yang dilakukan pada 23 mei 2022 kepada beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Halindo Berjaya Mandiri;

Bapak C (Pengolah ikan PT): *“Saya termasuk karyawan yang terganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil seperti bau ruangan yang amis, bahkan ketika menggunakan masker pun baunya masih terlalu pekat, tapi walau begitu saya sebagai pekerja memaklumi karna ini perusahaan pengolahan ikan, tapi yah... hal seperti ini kadang mempengaruhi semangat saya dalam bekerja, kadang semangat kadang tidak.”*

Ibu U (Pengolah pengemasan PT): *“Selama saya bekerja disini tidak terlalu ada masalah dalam pekerjaan saya, namun ya... kadang saya risih dengan suara-suara yang mengganggu dari luar, seperti suara kendaraan yang lalulalang dan suara pabrik-pabrik lain, bahkan polusi udara yang tidak stabil. Karena hal ini juga saya yah apa adanyalah dalam bekerja, yang penting dapat duit.”*

Bapak J (Bagian kantor): *“Selama saya bekerja PT ini, saya sangat menikmatinya dan saya senang berada disini, yang membuat saya agak kesal ketika bekerja di halaman PT dekat pusat perbelanjaan dan ditepi pasar, dan di seberang jalan besar, kondisi udara sangat tidak nyaman, suara serta asap kendaraan dan panasnya cuaca, bahkan ketika hujan bau amis ikan di lingkungan sekitar PT menguap.”*

Berdasarkan informasi tersebut bahwa karyawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri masih banyak yang mengalami kurangnya motivasi, karena keadaan lingkungan kerja terutama pada lingkungan kerja fisik yang tidak stabil, bahkan pada

fasilitas dan pekerjaan yang membosankan. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja salah satu pemacu dalam motivasi kerja seseorang.

Menurut Thoha (2008) persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada disekitar para pekerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun psikologis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pramudita, 2016). Tugas-tugas yang di bebaskan oleh perusahaan haruslah di dukung dengan persepsi lingkungan kerja yang baik. Penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik dan keamanan merupakan faktor persepsi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2007).

Afandi (2016) menyatakan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya motivasi kerja karyawan akan menurun jika karyawan tidak senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja dan karyawan jadi tidak betah ditempat kerja sehingga waktu kerja yang digunakannya menjadi tidak efektif dan akan berdampak kepada kinerja karyawan. Persepsi lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun jika persepsi lingkungan kerja adalah buruk dan kotor akan menimbulkan rasa tidak nyaman, cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Sutrisno, 2016). Apabila persepsi lingkungan

kerjanya baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila persepsi lingkungan kerja kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan (Hasanah, 2016). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya (Pramudita, 2016).

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya), Kategori lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh dalam meningkatkan motivasi karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti berasumsi bahwa persepsi lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja

karyawan. Hal ini sesuai pendapat Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Apabila lingkungan kerja nyaman dan aman maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul “Hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri.”

B. Identifikasi Masalah

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sementara Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari fenomena dan faktor yang ada dapat diidentifikasi bahwa Motivasi kerja itu sangat berkaitan erat kaitannya dengan karyawan yang dimana individu yang termotivasi akan mendapatkan kepuasan ditempat kerja dan kewajiban bekerja. Salah satu elemen mensugesti motivasi kerja yaitu persepsi mereka tentang 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.

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini hanya membahas tentang hal-hal yang mengenai Hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri. Variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan persepsi Lingkungan kerja fisiknya yaitu cara pandang karyawan tentang kondisi di tempat kerja yang meningkatkan motivasi kepada para karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah adakah hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan pada karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan pada karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri.

F. Manfaat Penelitian

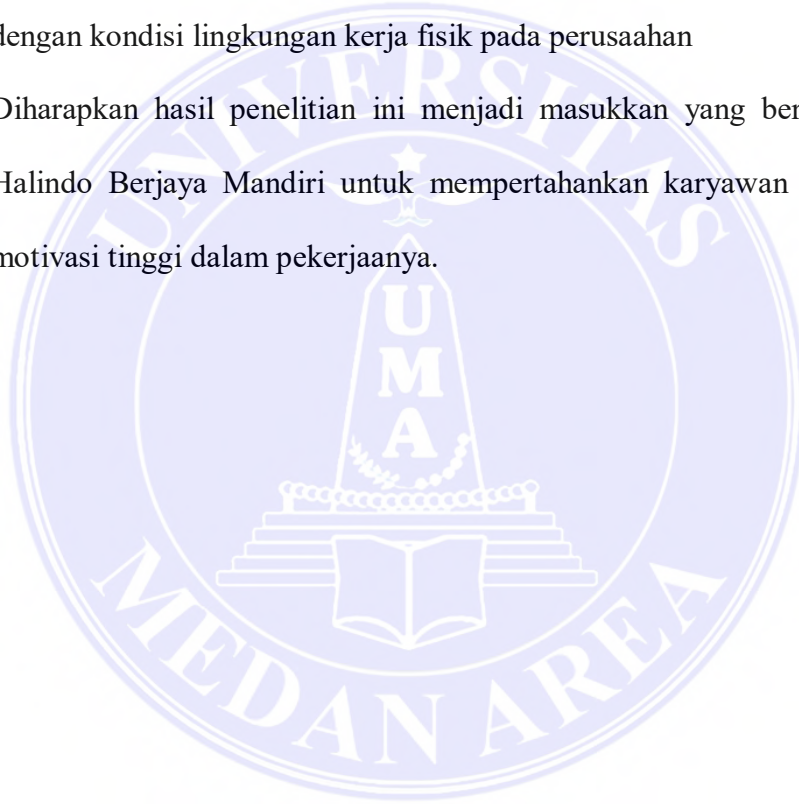
1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan atau sumber informasi terutama dalam Psikologi Industri dan Organisasi

yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik untuk peningkatan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi khususnya pada karyawan yang kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja fisik pada perusahaan
- b. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan yang berguna bagi PT. Halindo Berjaya Mandiri untuk mempertahankan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaanya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive* atau dengan bahasa lainnya, yaitu *move* yang berarti mengerahkan. Motivasi itu suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja dengan sendirinya akan muncul dari diri seseorang ketika mereka merasakan hal yang membuat kebutuhan seseorang dapat tercapai.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu, yaitu motivasi. Menurut Usmara (2006) motivasi merupakan suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi

adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sunyoto (2013)

Menurut Winardi (2001) motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Ernest J. McCormick yang dikutip oleh Mangkunegara (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri individu atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Harga diri

Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya.

b) Prestasi

merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

c) Harapan

adalah kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan atau pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hal tertentu bagi setiap individu.

d) Kebutuhan

Merupakan motivasi kerja manusia itu berbanding paralel dengan kebutuhannya. Artinya semakin kuat kebutuhan seseorang akan semakin keras pula motivasi kerjanya.

e) Pembawaan individu

merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

f) Tingkat pendidikan

standar Pendidikan karyawan akan sangat memengaruhi motivasi kerja dengan hasil kerja. Semakin berkualitas karyawan yang dimiliki maka kualitas perusahaan juga semakin meningkat.

g) Pengalaman masalah

pengalaman masalah adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gayakepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Lingkungan kerja.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung, sementara lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

b) Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan

Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya. Dengan demikian

hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima

c) Tuntutan pengembangan organisasi

Yaitu para karyawan dituntut untuk menentukan cara agar organisasi menjadi berkembang dan menjadikan karyawan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang terkait.

d) Dorongan atasan

Dorongan bisa terjadi karena adanya penghargaan dari atasan. Dengan motivasi karyawan semakin tergerak untuk lebih maju karena dorongan tersebut adalah dampak dari interaksi yang terjadi antara karyawan dengan pihak pemimpinnya.

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

a) Faktor Motivasi

faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b) Faktor penyehat

faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi

akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor Lingkungan kerja yang difokuskan pada “Lingkungan kerja fisik” yang terdapat di dalam faktor eksternal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor lingkungan kerja fisik di dasari oleh pemikiran bahwa lingkungan kerja fisik yang baik merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.

3. Aspek-Aspek Dalam Motivasi Kerja

Motivasi memiliki makna penting bagi manajer dalam hal pemotivasian. Untuk melakukan proses pemotivasian kepada karyawan, manajer terlebih dahulu mengetahui aspek motivasi. Aspek motivasi setiap individu berbeda dalam motivasi. Aspek motivasi menurut Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

a) Keinginan

Ketika seseorang memiliki keinginan maka termotivasi untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang di inginkannya.

b) Kebutuhan

Seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji ataupun kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

c) Rasa aman

Seorang karyawan sangat memerlukan keamanan dalam lakukan tugasnya diperusahaan seperti peralatan, lingkungan kerja, bahkan asuransi jiwa karyawan, agar para karyawan bisa dengan tenang dan merasa aman ketika sedang bekerja di perusahaan tersebut.

Ada dua aspek motivasi kerja dalam Hasibuan (2007) dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Aspek aktif (dinamis): motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam mengerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.
- b) Aspek pasif (statis): motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai perangsang untuk mengarahkan dan mengerakkan poternsi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan.

Blum dan Russ (dalam Veronika 2016) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima Dorongan yang menyebabkan karyawan yang melakukan pekerjaan, kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kesepakatan untuk maju
- b) Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman
- c) Gaji yang memadai
- d) Atasan yang bersahabat
- e) Lamanya jam kerja

Menurut Lidden, RC menjelaskan mengenai aspek motivasi kerja sebagai berikut :

- a) *Security*, adalah adanya jaminan bagi para karyawan untuk memperoleh pekerjaan di perusahaan selama mungkin seperti mereka harapkan.
- b) *Company*, adalah perusahaan yang memberikan rasa bangga atau kebanggaan terhadap karyawan.
- c) *Advencement*, adalah adanya kemungkinan untuk maju.
- d) *Co-workers* adalah pengalaman kerja yang cocok dan sepham
- e) *Type of work*, adalah pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- f) *Pay*, gaji atau penghasilan yang diterima
- g) *Supervisor*, adalah pimpinan atau atasan yang baik, yang mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, mengerti dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
- h) *Hours of work*, adalah jam kerja yang teratur dalam sehari, seminggu, malam hari, atau siang hari, bergiliran atau tidak.

- i) *Working condition*, adalah meliputi ruang kerja, seperti tempat kerja bersih, suhu, ventilasi, bebas dari kegaduhan suara dan lain-lain.
- j) *Benefits*, adalah meliputi kesepakatan untuk mendapatkan hiburan, jaminan kesejahteraan, pengobatan, asuransi, cuti, dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang motivasi karyawan yaitu lingkungan, kekuatan, berhubungan dengan teman kerja maupun atasan., lamanya jam kerja, gaji, kondisi kerja, adanya rasa aman, dan jaminan bagi karyawan itu sendiri.

4. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Anoraga (2006) mengatakan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menyatakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat melalui:

- a) Perasaan senang dalam bekerja
- b) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c) Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d) Adanya kegairahan dalam bekerja

- e) Mengembangkan tugas dan dirinya
- f) Selalu meningkatkan prestasi
- g) Bertanggung jawab
- h) Kesadaran dalam bekerja

Anoraga (2009) menjelaskan ciri-ciri motivasi dari individu kedalam empat macam ciri-ciri tersebut yaitu :

- a) Motif adalah Majemuk, Motivasi tidak memiliki hanya satu tujuan namun memiliki beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama
- b) Motif dapat berubah-ubah, motif yang berubah-ubah dikarenakan keinginan individu yang berubah-ubah sesuai dengan yang diinginkan atau dibutuhkan individu itu sendiri
- c) Motif berbeda-beda bagi individu, dimana dalam diri individu walupun tujuannya sama namun motif yang dimiliki berbeda-beda untuk mencapai suatu tujuan tersebut.
- d) Beberapa motif tidak disadari oleh individu, kerasnya dorongan individu mengakibatkan individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri

Didukung oleh penelitian Chasanah et al. (2019) Mengatakan bahwa ciri-ciri motivasi yaitu :

- a) Tekun menghadapi tugas yaitu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa berhenti sebelum tugas tersebut diselesaikan.
- b) Ulet menghadapi kesulitan yaitu selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang di miliki dalam pekerjaan tersebut.
- c) Lebih senang bekerja mandiri yaitu melakukan pekerjaan sendiri tanpabantuan orang lain.
- d) Cepat merasa bosan dengan tugas-tugas yang rutin
- e) Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu dapat memberikan argument yang kuat atas pendapat yang telah dibuat dengan didukung oleh data-data yang dimilikinya.

Berdasarkan ciri-ciri yang dijelaskan diatas, dapat di simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja terlihat dari adanya kesadaran dan kegairahan dalam bekerja sehingga timbul perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, mengembangkan tugas dan dirinya serta bertanggung jawab.

B. PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK

1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2010), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2001), bahwa semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001), bahwa semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya.

Yang menjadi fokus penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut (Sedarmayanti 2009), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dimana lingkungan kerja ini mempengaruhi kondisi manusia. (Sedarmayanti 2009) juga mengemukakan beberapa indikator terkait lingkungan kerja fisik, antara lain penerangan, keadaan udara, kebisingan, pewarnaan, keamanan.

Menurut Thoha (2008) persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang integrated dalam diri individu (Walgito, 2010). Sedangkan Robbins (2003) menyatakan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh individu melalui panca indra kemudian di analisis (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi. Sehingga individu tersebut memperoleh makna.

Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Selanjutnya menurut Sarwono (2005) Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005).

Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau

mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) persepsi lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan tentang kondisi yang ada di lingkungan perusahaan yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku kerja karyawan. Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar di mana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan menurut Kuntuyassari (2014) persepsi terhadap lingkungan kerja adalah proses bagaimana seseorang memandang, menafsirkan dan memberikan arti terhadap segala hal atau peristiwa yang ada dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Persepsi lingkungan kerja fisik adalah cara pandang terhadap kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat memberikan pengaruh bagi perilaku kerja karyawan suatu lingkungan fisik disekitar para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Ketika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi lingkungan kerja fisik

Persepsi Lingkungan Kerja Fisik berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2011) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya;

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besarmanfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- b) Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal. tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.
- c) Kelembapan di tempat kerja. Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh

- e) Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- f) Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan
- g) Bau-bauan di tempat kerja bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.
- h) Tata warna di tempat kerja menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
- i) Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

- j) Musik di tempat kerja menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
- k) Keamanan di Tempat Kerja Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor dalam lingkungan kerja fisik, yaitu:

- a) Faktor lingkungan tata ruang kerja Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
- b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2002) Faktor-Faktor yang mempengaruhi persepsi lingkungan kerja fisik yaitu:

- a) Suhu, Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, penting bagi pegawai untuk bekerja di suhu yang sedemikian rupa.
- b) Kebisingan, Bukti dari penjelasan tentang suara menunjukkan bahwa suarasuara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja. Sebaliknya efek dari suara -suara yang tidak dapat diramalkan memberi pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai
- c) Penerangan, Bekerja pada ruangan yang gelap, akan menyebabkan ketengangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerja, tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga bergantung pada usia pegawai
- d) Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi pegawai, udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan cepat marah.

Berdasarkan uraian diatas, faktor- faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan dalam lingkungan kerja fisik adalah penerangan/cahaya, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan

ditempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

3. Aspek-aspek Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Tiffin dan Mc Cormick (dalam Widyathama, 2005) menyebutkan beberapa aspek yang ada dalam persepsi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

- a) Tata ruang kerja dimana penataan yang rapi, pewarnaan, dan kebersihan suatu ruangan kantor merupakan pengaruh cukup besar bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Penerangan, penerangan bukan hanya dari penerangan lampu saja namun juga penerangan dari masuknya sinar matahari yang dapat didistribusikan.
- c) Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan amat diperlukan terutama jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- d) Peralatan kerja, alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen penunjang dalam pekerjaan dan pengaturan dalam peralatan kerja.
- e) Tingkat kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan terutama baik pekerja yang perlu konsentrasi. Kebisingan ini merupakan gangguan yang harus diperhatikan, seperti suara mesin yang gaduh, serta peredam suara yang harus diperhatikan.

Selanjutnya, Jewell dan Siegeall (dalam Widyathama 2005) menyebutkan aspek- aspek lingkungan kerja fisik diantaranya:

- a) Kebisingan, Kebisingan adalah suara yang diciptakan oleh getaran yang menyebabkan gelombang berjalan keluar.
- b) Tata letak tempat kerja merupakan bagian dari penataan alat- alat kerja yang ada disekitar tempat kerja.
- c) Pembagian tempat kerja dimana satu ruangan kerja dapat dibagi menjadi beberapa tempat kerja.
- d) Usaha mengurangi bahaya dalam usaha- usaha tersebut berpusat pada peralatan kerja, bahan kerja dan pelaksanaan kerja.

Sementara menurut Brill, dkk. (Lelebici, 2012) ada 8 aspek lingkungan kerja fisik di antaranya adalah:

- a) Furniture adalah perabotan yang dapat mendukung keberlangsungan dan kelancaran proses kerja
- b) Kebisingan kualitas suara yang dapat mengganggu konsentrasi dan berpengaruh pada tingkat kejenuhan karyawan.
- c) Fleksibilitas adalah akses untuk bergerak bagi karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan dalam ruangan.
- d) Kenyamanan adalah situasi dan kondisi ruangan yang dapat memberikan rasa nyaman.

- e) Komunikasi adalah kualitas komunikasi yang dapat dibangun di antara karyawan dalam lingkungan pekerjaan.
- f) Pencahayaan yaitu segala hal berkaitan dengan tingkat pencahayaan ruangan saat bekerja.
- g) Suhu yaitu segala hal terkait dengan tingkat temperature dan tingkat kelembaban yang dapat mempengaruhi minat dan semangat karyawan dalam bekerja.
- h) Kualitas udara berkaitan dengan sirkulasi udara dalam ruangan.

Berdasarkan uraian diatas beberapa penjabaran aspek lingkungan kerja fisik, dapat disimpulkan bahwa aspek yang mencakup keseluruhan aspek lingkungan kerja fisik dari beberapa pendapat yang ada. Beberapa lingkungan kerja fisik tersebut, diantaranya mencakup beberapa hal seperti: Furniture, Kebisingan, Fleksibilitas, Kenyamanan, Komunikasi, Pencahayaan, Suhu, dan Kualitas udara.

C. KARYAWAN

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut

Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat (Karimah, 2012).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007). Menurut Rivai (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Maka jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang

membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya.

D. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain serta menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Gibson et,al, 2008). Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Salah satu faktor yang yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu lingkungan kerja. Persepsi lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaanya dengan baik. Namun persepsi lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Sutrisno, 2016). Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dimana lingkungan kerja ini mempengaruhi kondisi manusia. Menurut Nawawi (2005) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Persepsi lingkungan kerja fisik penting didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja fisik mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dari penjelasan diatas maka dapat diduga persepsi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Oktarianda pada tahun 2020 mengenai hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kedua variabel, artinya apabila semakin baik persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Yani pada tahun 2009. Bahwa Ada hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk Cabang” diterima. Artinya, semakin positif persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan yang ada di sekitar tempat kerjanya, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

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

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptual

F. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hasil hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyaaawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri, dengan asumsi bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan maka semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisiknya maka semakin rendah juga motivasi kerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan mencoba menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian ini diuraikan segala hal yang berkaitan dengan tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi, dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistic. Metode yang dipakai dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode non eksperimental yaitu menggunakan metode korelasional. Alasannya adalah karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variable yang diteliti.

B. Identifikasi Operasional Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu diidentifikasi variabel-variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel-variabel penelitian terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X): Persepsi lingkungan Kerja Fisik
2. Variabel Terikat (Y): Motivasi kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dimaksud supaya pengukuran variabel dalam penelitian ini lebih terarah serta dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut:

a) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri individu atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi akan dapat di ukur melalui aspek-aspek yang di kemukakan oleh (winardi, 2001) yaitu: Keinginan, kebutuhan dan rasa aman untuk memenuhi motivasi kerja karyawan.

b) Persepsi lingkungan kerja fisik

Persepsi lingkungan kerja fisik adalah cara pandang terhadap kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat

memberikan pengaruh bagi perilaku kerja karyawan suatu lingkungan fisik disekitar para karyawan tersebut bekerja. Aspek persepsi lingkungan kerja fisik menurut Tiffin dan Mc Cormick (Wid

yathama, 2005) yaitu; Peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan pada PT. HALINDO BERJAYA MANDIRI yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.1. Populasi karyawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri

Gender	Bagian Pembersih ikan	Bagian Pengemasan ikan	Bagian-bagian lain	Jumlah populasi
Laki-laki	10 orang	7 orang	4 orang	21 orang
Perempuan	10 orang	5 orang	4 orang	19 orang
Total	40 orang			

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010), dalam penelitian ini sampel penelitian berjumlah 40 orang karyawan PT.

Halindo Berjaya Mandiri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* (sampel total) adalah cara pengambilan sampel berdasarkan seluruh jumlah populasi karena jumlah populasi tidak melebihi dari seratus (Bungin, 2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data. Dimana skala psikologis ini merupakan suatu alat ukur dengan menggunakan daftar pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga responden memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Metode skala digunakan karena data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara langsung mulai dari indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pertanyaan (Azwar, 2006).

Menurut Hadi (2000). Metode skala psikologis digunakan dengan asumsi sebagai berikut:

- a) Subjek yang diteliti adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya.
- b) Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c) Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya cenderung dengan yang dimaksud peneliti.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai penentuan nilai skalanya (Azwar, 2006). Kedua skala diatas menjadi 4 pilihan jawaban yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “tidak setuju” (ST), dan “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir favourable bergerak dari angka 4 sangat setuju (SS), 3 setuju (S), 2 tidak setuju (TS), angka 1 sangat tidak setuju (STS). Penilaian butir unfavourable bergerak dari angka 1 sangat setuju (SS), 2 setuju (S), 3 tidak setuju (TS), dan angka 4 sangat tidak setuju (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas

1) Validitas

Validitas suatu instrument yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur (Yusuf, 2014). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Makin tinggi validitas suatu instrument, makin baik instrumen itu untuk digunakan. Tetapi perlu diingat bahwa validitas alat ukur itu tidaklah dapat dilepaskan dari kelompok yang dikenai instrumen itu karena berlakunya validitas tersebut hanya terbatas pada kelompok itu atau kelompok lain yang kondisinya hampir sama dengan kelompok tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan menggunakan *SPSS versi 22.0 for windows*.

2) Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Menurut Azwar (2008) bahwa reliabilitas adalah sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Apabila datanya memang sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, akan tetap sama. Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 22.0 for windows*.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas Alpha Cronbach ini adalah:

- a) Teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan
- b) Dengan melakukan uji *Cronbach's alpha* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten

c) Tingkat kesukaran seimbang

Menurut Nisfiannor (dalam Saragih, 2014), teknik Alpha Cronbach lebih maju daripada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik Alpha Cronbach tidak terikat untuk butirbutir yang tingkat kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji koesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika. Disamping itu pertimbangan lain menggunakan statistika adalah:

- a. Statistik bekerja dengan angka-angka
- b. Statistik bersifat objektif
- c. Statistik bersifat universal yang dapat digunakan pada semua bidang penelitian

Metode analisis data yang dapat digunakan pada penelitian ini adalah Product moment dari Karl Person. Alasan digunakannya korelasi ini dalam penelitian untuk

mengetahui hubungan antara variabel bebas (Persepsi lingkungan kerja fisik) dengan variabel terikat (motivasi kerja).

Sebelum data ini dianalisis dengan teknik analisis *Product Moment* maka data yang diperoleh terlebih dahulu harus diuji asumsi. Uji asumsi yang dimaksud adalah:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk melihat apakah penelitian yang telah diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk melihat apakah data variabel bebas (Persepsi lingkungan kerja fisik) memiliki hubungan linear dengan data dari variabel terikat (motivasi kerja).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan, dimana $r_{xy} = 0,329$ dengan $p = 0,038 < 0,050$, artinya semakin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,108$, ini menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik dapat membentuk motivasi kerja karyawan sebesar 10,8% dan selebihnya dibentuk oleh faktor lain.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Halindo Berjaya Mandiri tergolong rendah, dimana nilai rata-rata empirik diatas nilai rata-rata hipotetik dan selisinya melebihi satu bilangan SD dalam kurva normal. Nilai rata-rata empirik persepsi lingkungan kerja fisik kategori sedang = 66,20 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 77,5. Kemudian nilai rata-rata empirik

motivasi kerja kategori sedang = 64,55 sedangkan nilai hipotetiknya sebesar = 55.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan ataupun pihak-pihak lain adalah sebagai berikut.

1. Bagi PT.Halindo Berjaya Mandiri

Perusahaan sebaiknya tetap menjaga keadaan lingkungan kerja yang baik dan harus di pertahankan. Lingkungan kerja fisik seperti penerangan dalam ruang kerja harus di perhatikan seperti menyesuaikan cahaya terhadap kenyamanan mata para karyawan, mengontrol cahaya matahari yang masuk keruangan, dan memperbaiki lampu lampu yang mungkin sudah rusak dan perusahaan juga harus meningkatkan kualitas udara di perusahaan, membuat penetralisir bau di sekitar ruangan dan pewangi di dalam kamar mandi. Karena hal tersebut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik seperti suara dan tingkat kebisingan dalam ruang kerja harus di kontrol dengan memberikan pengedap suara di setiap sudut ruangan yang membutuhkan, untuk menjaga kenyamanan telinga para karyawan saat bekerja, dan juga perusahaan segera menambahkan atau memperbaiki alat-alat yang diperlukan oleh para karyawan, serta kepada perusahaan untuk menambahkan petugas kebersihan untuk menciptakan lingkungan yang lebih bersih dan teratur. Perusahaan juga sebaiknya melakukan kegiatan outbound bagi para karyawan untuk

membentuk kerjasama tim yang baik karena hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hendaknya karyawan tetap mempertahankan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja, juga meningkatkan kedisiplinan kerja, misalnya; dalam kedisiplinan tepat waktu dalam bekerja, fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, membuang sampah pada tempatnya dan juga selalu menempatkan alat kerja di posisi yang semula ketika selesai bekerja. Karyawan juga harus berani menyampaikan keluhannya ataupun saran terkait yang mempengaruhi Motivasi Kerja mereka kepada perusahaan, tentunya tentang lingkungan kerja fisik di perusahaan, hal ini yang diinginkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Hendaknya penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut, melalui pengembangan variabel, indikator, dan item dari lingkungan kerja dan motivasi kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini. Diharapkan juga penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah insentif, kesehatan dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Ed. Revisi II Jakarta PT Rineka Cipta
- Azwar.S 2006 *Penyusun Skala Psikologi Cetakan VIII*. Yogyakarta: Pustaka
- Ahmad, Nur dan Didik Hermawan.2012. Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Reliatioan) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menera Kartika Buana Di KARANGANYAR Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2016.
- Andreani, Tanto Wijaya dan Fransiska. 2015 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. Jurnal AGORA Vol. 3, No.2, (2015) 37
- Anisa, O, (2020). Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Pekanbaru. Jurnal. UIN-SUSKA RIAU. 2020.
- Yani, Ari. 2009. "Hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank. Mumalat Indonesia, Tbk Cabang Malang", Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Budiman.2015. Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan-Bawahan Terhadap Prilaku Kerja Kontra Produktif. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol.1. No.2 (2015)
- Bungin, H., M., Burhan 2011 Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya. Edisi 2 Cet 6.Jakarta. Kencana
- Buraidah, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Diorganisasi Pendidikan Islam.
- Damayanti, Sisvana. (2016).Faktor – Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. Jurnal ARSI. Vol 2 No 2.
- Damayanthi, Emiliana Luh. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Persona, Jurnal Psikologi Indonesia. Vol. 4, No. 01.

- Dewi, Lina Febriani Ayu Andon, dkk. (2017). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *Jurnal Insight*. Vol 19 No 1.
- Dewi, Sarita Permata.2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU YOGYAKARTA. *Jurnal Nominal Volume I Nomor I/ Tahun 2012*
- Dhika, 2016. “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Toko Indomaret”. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ghozali, Imam (2009), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafid, Moch & Hasanah, Uswatun. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-nafs*. Vol. 1 No. 2
- Hasanah, Riyunita. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru. *Jurnal JOM*. Vol. 3 No. 1
- Hendra,Djamhur,& Arik. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1 Februari 2016*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2004). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi danLingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.*Jurnal SDM*.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti (2009), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. (1sted) Bandung: PTRefika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: CV.Afabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta
- Sunyoto, Danang (2012), *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Supranto, J (2009), *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Veronica. 2016. Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Pabrik WESTERN DIGITAL. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi* (tidak diterbitkan)
- Widyatama, Rendra. 2005. *Pengantar Periklanan*. Jakarta: Buana Pustaka Indonesia.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Yusuf, Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana
- Uno, H. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara: Jakarta.





DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri anda:

1. Nama(Inisial) :
2. Latar belakang pendidikan : SD SMP SMA S1
3. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Lama bekerja :

(PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK)

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

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

- SS: Apabila anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan
- S: Apabila anda **SETUJU** dengan pernyataan
- TS: Apabila anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan
- STS: Apabila anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan

Contoh:

Saya hanya mau berpergian saat ada yang ingin di beli

SS S TS STS

Berilah tanda silang (X) pada kolom jika pernyataan sesuai dengan yang dia kerjakan

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Setiap barang-barang milik perusahaan diberikan tempat masing- masing untuk menyimpannya				
2	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja				
3	Setiap masuk kerja ruangan selalu terlihat bersih				
4	Kamar mandi dilengkapi dengan pengharum ruangan				
5	Barang-barang sering menumpuk diruangan kerja				
6	Perusahan tidak terlalu memperhatikan kerapian ruangan kerja karyawan				
7	Banyak sampah berserakan disekitar lingkungan kerja				
8	Kamar mandi perusahaan tidak dilengkapi dengan pengharum sehingga menimbulkan bau tidak sedap				
9	Penerangan diruang kerja sangat baik dan membuat saya nyaman bekerja				
10	Sinar matahari cukup untuk menambah penerangan diruang kerja				
11	Pendistribusian cahaya cukup merata diruangan kerja				
12	Pencahayaannya yang masuk keruangan kerja cukup optimal				
13	Cahaya lampu diruangan kerja menyilaukan mata				
14	Kurangnya penerangan cahaya matahari membuat ruangan kerja menjadi gelap				
15	Barang yang menumpuk diruang kerja menyebabkan terhalangnya pencahayaan				
16	Di lingkungan pabrik cahaya kurang memadai, sedangkan di kantor sangat baik				
17	Setiap ruangan dilengkapi dengan ventilasi untuk masuknya udara				
18	Ruangan kerja yang terbuka menyebabkan cahaya masuk dengan baik				
19	Perusahaan memberikan fasilitas pendingin ruangan sehingga nyaman dalam bekerja				

20	Suhu yang dihasilkan mesin tidak menyebabkan ruangan kerja menjadi panas				
21	Saya sering merasa kegerahan ketika bekerja karena kurangnya ventilasi disekitar ruangan				
22	Akibat ruangan kerja yang terlalu terbuka menyebabkan sinar matahari masuk terlalu banyak				
23	Perusahaan tidak memberikan sarana pendingin udara				
24	Ruangan kerja terasa sangat panas akibat suhu yang dihasilkan mesin pabrik dan kendaraan disekitar perusahaan				
25	Alat-alat yang saya butuhkan dalam bekerja selalu tersedia				
26	Kecanggihan alat-alat kerja mempermudah pekerjaan				
27	Menurut saya peralatan kerja ditempatkan sesuai dengan fungsinya				
28	Penyusunan barang digudang memudahkan karyawan mencari barang ketika dibutuhkan				
29	Saya Sering Bergantian memakai alat kerja karena keterbatasan dari perusahaan				
30	Alat-alat kerja diperusahaan tidak mengikuti perkembangan zaman				
31	Alat-alat kerja sering dibiarkan begitu saja				
32	Alat-alat kerja sering diletakkan sembarangan				
33	Saya merasa nyaman berada diruangan kerja yang tidak terganggu oleh suara dari mesin ditempat kerja maupun dari luar				
34	Ruangan kerja saya jauh dari suara mesin pabrik				
35	Perusahaan memberikan alat peredaman Kebisingan				
36	Ruangan kerja dilengkapi dengan dinding kedap suara				
37	Telinga saya terasa sakit akibat suara mesin pabrik perusahaan				
38	Saya tidak menyukai kebisingan ditempat kerja yang akan mengganggu konsentrasi saya				
39	Tidak ada alat peredaman suara yang diberi perusahaan kepada karyawan				
40	Diruangan kerja sering terganggu dengan suara mesin				

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri anda:

1. Nama(Inisial) :
2. Latar belakang pendidikan : SD SMP SMA S1
3. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Lama bekerja :

(MOTIVASI KERJA)

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

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

- SS: Apabila anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan
- S: Apabila anda SETUJU dengan pernyataan
- TS: Apabila anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan
- STS: Apabila anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan

Contoh:

Saya hanya mau berpergian saat ada yang ingin di beli

SS S TS STS

Berilah tanda silang (X) pada kolom jika pernyataan sesuai dengan yang dia kerjakan

SELAMAT BEKERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya ingin dapat bekerja secara efektif				
2	Saya selalu termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya				
3	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja				
4	Saya ingin dapat bekerja sama dengan nyaman dan tenang				
5	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja				
6	Saya tidak begitu termotivasi dalam bekerja				
7	Saya tidak dapat bekerja sama dengan pimpinan				
8	Saya tidak terlalu peduli dengan kesuksesan				
9	Besarnya gaji di peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
10	Pemberian gaji selalu tepat waktu				
11	Gaji yang diterima cukup untuk kehidupan sehari-hari				
12	Atasan memberikan reward bila ada karyawan menjalankan pekerjaan yang memuaskan				
13	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan				
14	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi				
15	Gaji yang diterima kurang cukup untuk kehidupan sehari-hari				
16	Pemberian gaji selalu terlambat				
17	Atasan tidak memberikan apapun saat karyawan menjalankan pekerjaan yang memuaskan				
18	Perusahaan tidak memberikan apapun kepada karyawan berprestasi				

19	Kondisi diruangan cukup aman dan nyaman				
20	Semua peralatan dalam kondisi yang baik dan aman saat digunakan				
21	Adanya satpam membuat saya merasa aman dilingkungan kerja				
22	Situasi dilingkungan kerja baik dan menyenangkan				
23	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan				
24	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kecelakaan kepada karyawan				
25	Peralatan yang digunakan kurang memadai				
26	Kondisi dilingkungan kerja kurang aman				
27	Perusahaan tidak memberikan asuransi apapun				



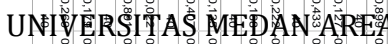
LINGKUNGAN KERJA FISIK																																												
NO	AITEM																																								JUMLAH			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	3	3	3	1	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	113	
2	4	3	4	1	4	2	4	4	3	1	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	98		
3	3	4	3	3	4	3	1	2	2	2	4	2	4	4	4	1	2	3	4	2	3	1	3	1	2	4	1	2	2	1	3	4	3	1	4	4	1	1	4	1	1	4	4	106
4	1	4	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	112	
5	4	4	3	2	4	1	1	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	3	4	1	1	111		
6	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	4	2	4	3	4	1	1	65		
7	4	2	2	1	4	3	4	4	3	1	4	1	1	3	3	3	3	1	4	3	2	2	1	3	3	4	3	2	1	2	3	3	1	1	4	2	3	1	2	1	1	98		
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	1	1	106	
9	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	1	3	4	4	1	4	4	3	4	3	2	4	1	1	127	
10	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	4	1	1	116	
11	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	3	1	4	1	1	118	
12	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	125	
13	3	4	3	4	2	3	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	131
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	80	
15	2	3	4	3	4	2	1	2	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	4	1	4	1	4	1	3	4	4	4	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	91
16	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	113	
17	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	101	
18	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	121	
19	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	114	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	1	2	3	2	1	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	1	95		
21	4	4	3	4	3	3	2	4	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	73
22	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
23	3	2	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95
24	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
25	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123
26	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
27	3	4	2	4	3	4	2	1	4	3	2	1	4	3	4	2	4	3	4	1	4	1	2	3	1	2	4	1	2	3	4	2	1	2	4	2	3	1	2	1	1	1	103	
28	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	4	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	3	91
29	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	117	
30	4	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	4	2	2	3	2	1	1	113	
31	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	1	1	133	
32	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	107
33	3	2	3	2	4	4	2	1	3	2	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	111	
34	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	118	
35	2	1	3	1	4	1	1	4	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	76	
36	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	1	4	2	2	3	3	3	2	1	1	3	4	1	2	2	3	3	3	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	94	
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	1	1	106	
38	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	111
39	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	109	
40	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	100	

NO	MOTIVASI KERJA																										JUMLAH	
	AITEM																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	68
2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
4	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	72
5	3	2	4	3	4	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	72
6	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	88
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	86
8	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	67
9	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	72
10	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	2	75
11	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	2	73
12	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	83
13	3	2	1	4	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	71
14	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	69
15	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	74
16	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	75
17	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	71
18	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	4	2	2	1	3	1	2	4	2	58
19	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	66
20	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	71
21	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	63
22	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	4	2	4	87
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
24	4	4	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	1	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	74
25	4	4	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	1	4	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	74
26	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	4	4	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	56
27	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	67
28	4	4	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	81
29	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	81
30	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	75
31	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
32	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	92
33	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	69
34	4	3	1	1	1	4	4	4	1	2	2	1	1	3	2	1	4	3	1	1	1	4	3	2	1	3	2	60
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	71
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	82
38	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	72
39	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	64
40	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	68



Hasil Uji Validitas SPSS Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Table with columns X01 to X40 and rows for Pearson Correlation, Sig. (2-tailed), and Pearson Correlation. Includes a 'Correlations' sub-header and a 'Total' row at the bottom.



Uji Validitas Angket Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Item	Rhitung	Rtabel	Ket	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
1	0,225	0,312	Gugur	21	0,165	0,312	Gugur
2	0,283	0,312	Gugur	22	0,613	0,312	Valid
3	0,211	0,312	Gugur	23	0,635	0,312	Valid
4	0,414	0,312	Valid	24	0,637	0,312	Valid
5	0,255	0,312	Gugur	25	0,434	0,312	Valid
6	0,588	0,312	Valid	26	0,566	0,312	Valid
7	0,324	0,312	Valid	27	0,546	0,312	Valid
8	0,243	0,312	Gugur	28	0,436	0,312	Valid
9	0,575	0,312	Valid	29	0,437	0,312	Valid
10	0,687	0,312	Valid	30	0,560	0,312	Valid
11	0,425	0,312	Valid	31	0,566	0,312	Valid
12	0,233	0,312	Gugur	32	0,537	0,312	Valid
13	0,555	0,312	Valid	33	0,371	0,312	Valid
14	0,415	0,312	Valid	34	0,408	0,312	Valid
15	0,358	0,312	Valid	35	0,209	0,312	Gugur
16	0,381	0,312	Valid	36	0,498	0,312	Valid
17	0,543	0,312	Valid	37	0,356	0,312	Valid
18	0,573	0,312	Valid	38	0,459	0,312	Valid
19	0,584	0,312	Valid	39	0,192	0,312	Gugur
20	0,450	0,312	Valid	40	0,497	0,312	Valid

Hasil Uji Reabilitas Angket Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,835	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	64,3000	141,497	0,389	0,829
X02	64,1500	144,285	0,353	0,830
X03	64,6000	145,015	0,287	0,832
X04	64,3000	142,318	0,390	0,829
X05	64,6000	145,118	0,283	0,832
X06	64,3750	142,753	0,330	0,831
X07	64,6500	141,618	0,379	0,829
X08	64,4000	145,579	0,210	0,835
X09	64,3500	144,695	0,267	0,833
X10	64,7750	142,794	0,381	0,829
X11	64,4750	142,871	0,333	0,831
X12	64,6250	139,933	0,485	0,826
X13	64,7250	142,820	0,298	0,832
X14	64,4750	140,153	0,448	0,827
X15	64,7750	145,307	0,276	0,833
X16	64,4750	145,948	0,221	0,835
X17	64,5500	144,664	0,258	0,834
X18	64,4500	146,972	0,199	0,835
X19	64,7500	140,808	0,436	0,827
X20	64,3250	144,481	0,258	0,834
X21	64,7500	143,321	0,350	0,830
X22	64,9000	143,631	0,423	0,829
X23	64,7500	145,115	0,269	0,833
X24	64,7000	145,292	0,271	0,833
X25	64,4750	142,922	0,342	0,831
X26	64,8500	142,182	0,437	0,828
X27	64,6000	142,656	0,384	0,829
X28	64,8000	138,933	0,594	0,823
X29	64,5000	140,923	0,476	0,827
X30	64,5500	146,100	0,250	0,833
X31	64,7500	140,910	0,407	0,828

Mean Hipotetik: $\{(31 \times 1) + (31 \times 4)\} : 2 = 78$

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/3/23

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)28/3/23



LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS DAN REABILITAS MOTIVASI KERJA

Hasil Uji Validitas SPSS Motivasi kerja

		Correlations																												
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Total	
Y01	Pearson Correlation	1	.546**	0.101	0.299	.327*	0.311	.455**	.594**	.453**	-0.101	0.091	0.126	0.135	0.166	0.019	0.008	0.063	0.245	.364*	0.137	0.061	0.273	.365*	-0.043	0.090	-0.061	.427**	.548**	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.537	0.061	0.040	0.051	0.003	0.000	0.003	0.536	0.577	0.438	0.408	0.307	0.909	0.963	0.697	0.127	0.021	0.400	0.708	0.088	0.021	0.793	0.583	0.710	0.006	0.000	
Y02	Pearson Correlation	.546**	1	0.137	.317*	.348*	0.235	.359*	.392*	.528**	0.186	0.235	.376*	0.142	0.227	-0.178	-0.155	0.139	0.248	0.255	.375*	-0.059	.459**	-0.040	0.077	-0.097	0.209	.555**	.440**	
	Sig. (2-tailed)			0.000	0.399	0.046	0.028	0.012	0.014	0.000	0.162	0.249	0.144	0.107	0.383	0.160	0.273	0.339	0.393	0.122	0.113	0.017	0.716	0.003	0.807	0.639	0.551	0.195	0.000	
Y03	Pearson Correlation	0.101	0.137	1	.403**	0.178	0.257	0.206	0.065	.395*	0.240	.339*	.405**	0.222	-0.089	0.010	0.149	-.358**	0.070	0.259	0.084	0.301	0.033	0.058	0.186	-0.060	-0.140	0.106	.418**	
	Sig. (2-tailed)				0.010	0.273	0.109	0.201	0.691	0.012	0.136	0.032	0.010	0.168	0.586	0.949	0.358	0.023	0.667	0.106	0.608	0.059	0.842	0.723	0.250	0.714	0.388	0.516	0.007	
Y04	Pearson Correlation	0.299	.317*	.403**	1	.434**	.330*	0.304	0.207	.750**	.317*	.469**	.495**	0.229	.476**	0.017	-0.190	-0.201	0.013	.416**	.464**	-0.140	.482**	-0.050	-0.113	-.378**	0.152	.573**	.452**	
	Sig. (2-tailed)					0.005	0.038	0.056	0.201	0.000	0.084	0.046	0.002	0.001	0.155	0.002	0.918	0.240	0.214	0.388	0.008	0.003	0.390	0.002	0.761	0.489	0.016	0.348	0.000	
Y05	Pearson Correlation	.327*	.348*	0.178	.434**	1	0.260	0.206	0.237	.473**	0.231	0.000	0.186	.317*	-0.106	0.072	0.088	-0.273	-0.235	0.062	.336*	.468**	-0.070	0.227	0.098	0.057	-0.133	.327*	.440**	
	Sig. (2-tailed)						0.105	0.201	0.141	0.002	0.151	1.000	0.251	0.046	0.516	0.661	0.591	0.088	0.145	0.705	0.034	0.002	0.689	0.159	0.547	0.726	0.414	0.039	0.005	
Y06	Pearson Correlation	0.311	0.235	0.257	.330*	0.260	1	.346*	0.251	0.310	-0.080	0.308	0.120	0.220	-0.102	0.219	-0.032	-0.005	-0.185	-0.047	0.101	0.190	0.172	-0.009	0.004	-0.152	0.138	.356*	.404**	
	Sig. (2-tailed)							0.029	0.118	0.052	0.623	0.054	0.462	0.172	0.532	0.174	0.845	0.750	0.974	0.254	0.775	0.536	0.239	0.288	0.958	0.978	0.349	0.395	0.024	
Y07	Pearson Correlation	0.051	0.144	0.109	0.038	0.105	.346*	0.251	0.310	0.310	0.088	0.379	0.236	0.192	0.060	-0.138	0.157	-0.256	0.229	0.154	0.208	0.226	.312*	0.297	-0.033	-0.157	-0.203	0.312	.404**	
	Sig. (2-tailed)						0.000	0.012	0.691	0.201	0.141	0.118	0.032	0.075	0.754	0.888	0.379	0.236	0.715	0.397	0.334	0.111	0.155	0.343	0.197	0.160	0.050	0.063	0.842	0.332
Y08	Pearson Correlation	.594**	.392*	0.065	0.207	0.237	0.251	.340*	1	0.285	0.051	0.143	0.192	0.060	-0.138	0.157	-0.256	0.229	0.154	0.208	0.226	.312*	0.297	-0.033	-0.157	-0.203	0.312	.404**	.404**	
	Sig. (2-tailed)							0.000		0.012	0.691	0.201	0.141	0.118	0.032	0.075	0.754	0.888	0.379	0.236	0.715	0.397	0.334	0.111	0.155	0.343	0.197	0.160	0.050	0.063
Y09	Pearson Correlation	.453**	.528**	0.000	0.012	0.000	0.002	0.052	0.112	0.075	0.236	0.008	0.001	0.000	0.809	0.007	0.801	0.150	0.236	0.161	0.035	0.001	0.424	0.006	0.934	0.724	0.016	0.061	0.000	
	Sig. (2-tailed)																													
Y10	Pearson Correlation	-0.101	0.225	0.240	0.277	0.231	-0.080	.350*	0.051	0.192	1	.376*	.521**	0.192	0.086	0.193	-0.299	-0.213	-0.235	-0.184	-0.081	0.217	-.320**	0.210	-0.124	-.324**	0.000	-0.243	0.174	
	Sig. (2-tailed)																													
Y11	Pearson Correlation	0.091	0.186	.339*	.317*	0.000	0.308	0.187	0.023	.413**	.376*	1	.380*	.376*	-0.116	0.261	-0.263	-0.037	-0.286	-0.023	-0.109	0.081	-0.229	0.206	-0.167	-0.063	-.356**	0.010	0.248	
	Sig. (2-tailed)																													
Y12	Pearson Correlation	0.126	0.235	.405**	.469**	0.186	0.120	.359*	0.143	.490**	.380*	1	.500**	0.239	0.153	-0.226	-0.311	-0.291	0.104	-0.070	0.143	-0.245	0.064	0.094	-0.168	-0.228	-0.159	.332*	.404**	
	Sig. (2-tailed)																													
Y13	Pearson Correlation	0.135	.376*	0.222	.495**	.317*	0.220	0.178	0.192	.572**	.500**	1	-0.060	.609**	0.103	-0.176	-0.204	-0.030	0.195	.514**	-0.072	.329*	0.068	0.173	-0.298	0.006	.972**	.401**	.418**	
	Sig. (2-tailed)																													
Y14	Pearson Correlation	0.166	0.142	-0.089	0.229	-0.108	0.264	0.060	0.039	0.086	-0.116	0.239	-0.060	1	-0.045	-0.234	-0.091	0.036	0.051	0.182	-0.166	-0.097	0.113	-0.054	0.054	0.054	-0.053	.397**	.459**	
	Sig. (2-tailed)																													
Y15	Pearson Correlation	0.019	0.227	0.010	.476**	0.072	0.219	0.068	-0.138	.417**	0.193	0.261	0.153	.609**	1	0.086	0.132	-0.072	-0.209	0.067	.332*	-0.166	.328*	-0.074	0.119	-0.146	-0.031	.346**	.429**	
	Sig. (2-tailed)																													
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

X21	Pearson Correlation	-0,072	345	-0,130	387	-0,098	0,118	0,007	0,045	0,299	0,667	0,092	0,442	0,270	0,280	356	0,140	382	520	0,296	0,083	1	-0,013	0,283	0,132	0,050	-0,061	0,337	-0,077	0,162	-0,303	-0,174	-0,141	-0,107	-0,217	-0,210	-0,182	-0,279	-0,218	-0,225	-0,092	0,165			
	Sig. (2-tailed)	0,557	0,029	0,426	0,011	0,547	0,468	0,966	0,785	0,061	0,296	0,573	0,795	0,092	0,080	0,284	0,387	0,012	0,001	0,064	0,612	0,937	0,076	0,415	0,758	0,706	0,819	0,637	0,317	0,058	0,284	0,387	0,510	0,179	0,194	0,280	0,081	0,177	0,162	0,574	0,309				
X22	Pearson Correlation	0,171	-0,129	0,037	0,178	0,082	0,360	0,165	-0,004	0,284	0,244	0,114	0,258	0,111	0,128	0,019	0,227	0,179	0,123	0,071	-0,013	1	0,399	0,528	0,319	0,133	0,492	0,111	0,000	0,045	0,049	0,001	0,017	0,437	0,002	0,002	0,003	0,194	0,001	0,488	0,003	0,251	0,003	0,997	0,011
	Sig. (2-tailed)	0,290	0,429	0,819	0,273	0,613	0,022	0,310	0,606	0,076	0,663	0,483	0,107	0,495	0,428	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,011	0,000	0,045	0,049	0,001	0,017	0,437	0,002	0,002	0,003	0,194	0,001	0,488	0,003	0,251	0,003	0,997	0,011	0,000	0,003	0,997	0,011	0,000	
X23	Pearson Correlation	-0,050	383	0,278	0,270	0,098	343	0,001	0,067	0,629	0,322	0,311	0,235	0,320	0,306	0,176	0,029	0,170	0,398	0,382	0,254	0,283	399	1	0,119	0,324	0,454	0,509	0,478	0,209	0,263	0,256	0,455	0,152	0,274	0,099	0,232	0,049	0,317	0,038	0,166	0,535			
	Sig. (2-tailed)	0,760	0,015	0,082	0,082	0,547	0,300	0,996	0,882	0,202	0,622	0,051	0,144	0,044	0,066	0,370	0,857	0,293	0,032	0,113	0,076	0,011	0,007	0,041	0,003	0,001	0,002	0,195	0,101	0,110	0,003	0,455	0,152	0,274	0,099	0,232	0,049	0,317	0,038	0,166	0,535				
X24	Pearson Correlation	0,004	0,034	-0,254	0,081	0,481	0,481	0,280	-0,295	0,341	0,440	0,005	0,088	0,292	0,005	0,685	0,278	0,169	0,188	0,361	0,128	0,461	353	340	0,132	0,528	0,419	1	0,159	0,280	0,477	0,478	0,366	0,483	0,330	0,154	0,004	0,151	0,440	0,400	0,400	0,400	0,400		
	Sig. (2-tailed)	0,960	0,835	0,113	0,581	0,621	0,003	0,105	0,880	0,031	0,005	0,685	0,278	0,169	0,188	0,361	0,128	0,461	0,353	0,340	0,132	0,528	0,419	1	0,159	0,280	0,477	0,478	0,366	0,483	0,330	0,154	0,004	0,151	0,440	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400		
X25	Pearson Correlation	-0,027	0,076	0,174	0,004	0,005	0,149	0,061	0,142	3,12	0,283	-0,125	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146	0,228	0,128	0,146		
	Sig. (2-tailed)	0,669	0,643	0,283	0,759	0,809	0,974	0,539	0,711	0,382	0,050	0,071	0,441	0,359	0,141	0,846	0,047	0,584	0,031	0,104	0,061	0,758	0,045	0,041	0,327	0,000	0,267	0,221	0,088	0,228	0,104	0,115	0,276	0,336	0,097	0,487	0,370	0,046	0,577	0,875	0,005				
X26	Pearson Correlation	-0,096	0,070	0,189	-0,051	0,397	0,239	0,106	-0,107	0,054	0,193	0,504	-0,071	0,361	0,485	0,075	0,188	0,146	0,171	0,433	0,396	-0,061	0,313	0,454	0,280	0,548	1	0,440	0,467	0,088	0,508	0,554	0,615	0,151	0,005	0,320	0,131	0,108	0,147	-0,153	0,350	0,566			
	Sig. (2-tailed)	0,556	0,666	0,243	0,757	0,011	0,137	0,510	0,743	0,232	0,001	0,683	0,022	0,002	0,646	0,244	0,387	0,293	0,005	0,011	0,706	0,049	0,003	0,166	0,000	0,005	0,002	0,289	0,001	0,000	0,525	0,974	0,044	0,450	0,158	0,434	0,345	0,027	0,000	0,000					
X27	Pearson Correlation	0,056	-0,033	0,050	0,129	0,219	0,466	0,080	-0,078	0,302	0,157	0,088	-0,004	0,131	0,060	0,021	-0,104	0,173	0,012	0,370	0,136	-0,037	0,482	0,509	0,477	0,180	0,440	1	0,443	-0,038	0,531	0,396	0,483	-0,093	0,378	0,491	0,225	0,357	0,210	0,440	0,546				
	Sig. (2-tailed)	0,691	0,838	0,759	0,428	0,175	0,002	0,625	0,634	0,059	0,334	0,589	0,981	0,420	0,714	0,899	0,287	0,390	0,019	0,402	0,819	0,001	0,001	0,002	0,267	0,005	0,004	0,828	0,000	0,011	0,002	0,568	0,016	0,001	0,163	0,024	0,042	0,503	0,004	0,000					
X28	Pearson Correlation	-0,449	-0,219	-0,041	0,000	-0,035	0,134	0,015	-0,106	-0,252	0,237	0,130	0,223	-0,013	0,016	-0,088	0,074	0,030	0,214	0,111	-0,077	0,375	0,478	0,198	0,467	0,443	0,448	0,440	1	0,448	0,440	0,447	0,600	0,191	0,273	0,184	0,14	0,094	0,536	0,014	0,522	0,436			
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,174	0,804	1,000	0,832	0,408	0,927	0,514	0,116	0,141	0,116	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400	0,400			
X29	Pearson Correlation	-0,157	0,186	0,067	0,44	-0,167	0,279	0,083	0,047	0,122	0,391	0,179	0,400	0,223	0,278	0,281	0,138	0,286	0,268	0,213	0,067	0,182	0,128	0,209	0,356	0,021	0,088	0,028	0,448	1	0,188	0,140	0,220	0,468	-0,048	-0,056	0,082	0,079	0,424	0,042	0,302	0,437			
	Sig. (2-tailed)	0,333	0,251	0,682	0,030	0,302	0,082	0,701	0,772	0,452	0,101	0,168	0,065	0,079	0,396	0,074	0,094	0,186	0,682	0,317	0,195	0,024	0,086	0,589	0,828	0,004	0,220	0,388	0,172	0,002	0,767	0,733	0,574	0,626	0,006	0,798	0,058	0,005	0,000	0,000	0,000				
X30	Pearson Correlation	-0,059	-0,151	0,040	0,020	0,118	0,440	0,207	-0,121	0,157	0,354	0,165	0,185	0,306	0,068	-0,152	0,169	0,189	0,143	0,165	0,282	-0,303	0,481	0,263	0,483	0,47	0,508	0,531	0,440	0,198	1	0,676	0,383	0,445	0,61	0,017	0,241	0,274	0,436	0,058	0,233	0,560			
	Sig. (2-tailed)	0,746	0,353	0,808	0,903	0,468	0,005	0,200	0,458	0,334	0,025	0,382	0,252	0,054	0,888	0,382	0,252	0,054	0,888	0,382	0,252	0,054	0,888	0,382	0,252	0,054	0,888	0,382	0,252	0,054	0,888	0,382	0,252	0,054	0,888	0,382	0,252	0,054	0,888	0,382	0,252	0,054	0,888		
X31	Pearson Correlation	-0,010	0,079	-0,065	0,089	0,000	0,377	0,232	-0,171	0,199	0,413	0,195	0,075	0,377	-0,044	-0,059	0,079	0,229	0,240	0,157	-0,174	0,479	0,256	0,330	0,384	0,554	0,386	0,347	0,140	0,676	1	0,559	0,337	0,468	0,250	0,455	0,370	0,169	0,054	0,270	0,566				
	Sig. (2-tailed)	0,955	0,630	0,689	0,584	1,000	0,017	0,149	0,291	0,218	0,008	0,222	0,407	0,017	0,295	0,717	0,628	0,165	0,156	0,333	0,284	0,002	0,110	0,338	0,014	0,016	0,028	0,388	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
X32	Pearson Correlation	-0,128	-0,118	0,328	0,089	0,335	0,45	0,040	0,028	-0,024	0,159	0,250	0,075	0,281	0,205	-0,089	-0,111	-0,024	0,018	0,312	0,031	-0,141	0,451	0,465	0,154	0,253	0,615	0,483	0,600	0,220	0,383	0,569	1	0,395	0,351	0,311	0,320	-0,034	0,169	0,023	0,575	0,537			
	Sig. (2-tailed)	0,441	0,469	0,040	0,584	0,034	0,028	0,806	0,861	0,884	0,328	0,207	0,474	0,088	0,205	0,717	0,628	0,165	0,156	0,333	0,284	0,002	0,110	0,338	0,014	0,016	0,028	0,388	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
X33	Pearson Correlation	0,008	-0,102	0,282	0,154	0,000	0,201	0,159	0,222	0,241	0,165	0,235	0,323	0,289	0,068	-0,085	0,150	-0,061	0,124	0,156	0,054	-0,107	0,210	0,122	0,019	0,176	0,151	0,093	0,191	0,468	0,345	0,337	0,385	1	0,379	-0,321	0,218	-0,146	0,234	0,113	0,182	0,371			
	Sig. (2-tailed)	0,959	0,532	0,078	0,343	1,000	0,214	0,326	0,169	0,134	0,310	0,144	0,342	0,071	0,871	0,561	0,555	0,707	0,444	0,337	0,470	0,510	0,194	0,455	0,907	0,276	0,353	0,866	0,238	0,002	0,029	0,034	0,012	0,016	0,043	0,176	0,371	0,146	0,489	0,282	0,018				
X34																																													

Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,548	0,312	Valid	15	0,346	0,312	Valid
2	0,555	0,312	Valid	16	0,353	0,312	Valid
3	0,418	0,312	Valid	17	0,093	0,312	Gugur
4	0,573	0,312	Valid	18	0,332	0,312	Valid
5	0,440	0,312	Valid	19	0,509	0,312	Valid
6	0,356	0,312	Valid	20	0,486	0,312	Valid
7	0,396	0,312	Valid	21	0,650	0,312	Valid
8	0,404	0,312	Valid	22	0,375	0,312	Valid
9	0,635	0,312	Valid	23	0,669	0,312	Valid
10	0,174	0,312	Gugur	24	0,433	0,312	Valid
11	0,248	0,312	Gugur	25	0,405	0,312	Valid
12	0,332	0,312	Valid	26	0,142	0,312	Gugur
13	0,517	0,312	Valid	27	0,630	0,312	Valid
14	0,097	0,312	Gugur				

Hasil Uji Reabilitas Angket Motivasi Kerja


Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	56,6750	75,969	,511	,825
Y02	57,1250	74,061	,491	,824
Y03	57,2000	74,985	,346	,831
Y04	56,8500	74,541	,531	,823
Y05	56,8750	75,343	,415	,828
Y06	56,9250	77,251	,297	,832
Y07	57,2250	76,281	,269	,835
Y08	56,8250	77,225	,404	,829
Y09	57,1000	73,426	,619	,820
Y10	57,3250	78,276	,224	,835
Y11	57,2000	75,241	,478	,825
Y12	56,9250	77,917	,236	,835
Y13	57,4000	75,733	,297	,834
Y14	57,4500	77,792	,223	,836
Y15	57,2500	73,936	,432	,827
Y16	56,9750	75,256	,445	,826
Y17	57,4250	71,789	,624	,818
Y18	57,2500	76,551	,320	,832
Y19	57,3250	72,379	,562	,821
Y20	57,5000	76,154	,319	,832
Y21	57,3000	76,010	,272	,835
Y22	57,2500	73,833	,612	,821

Mean Hipotetik: $\{(22 \times 1) + (22 \times 4)\} : 2 = 55$.



LAMPIRAN 5
(UJI ASUMSI)
UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Lingkungan kerja	,093	40	,200*	,977	40	,572
Motivasi kerja	,112	40	,200*	,976	40	,557

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan kerja	Motivasi kerja
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,2000	64,5500
	Std. Deviation	11,37744	8,23361
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,112
	Positive	,069	,075
	Negative	-,093	-,112
Test Statistic		,093	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Linearitas

Lampiran Hasil SPSS uji Linearitas :

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * Lingkungan kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	1559,233	24	64,968	0,898	0,604
		Linearity	286,000	1	286,000	3,955	0,065
		Deviation from Linearity	1273,233	23	55,358	0,766	0,726
	Within Groups		1084,667	15	72,311		
	Total		2643,900	39			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi kerja * Lingkungan kerja Fisik	0,329	0,108	0,768	0,590



LAMPIRAN 6
UJI ANALISIS KORELASI

Hasil SPSS Uji Analisis Korelasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan kerja Fisik	66,2000	11,37744	40
Motivasi kerja	64,5500	8,23361	40

Correlations

		Lingkungan kerja	Motivasi kerja
Lingkungan kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,329*
	Sig. (2-tailed)		,038
	N	40	40
Motivasi kerja	Pearson Correlation	,329*	1
	Sig. (2-tailed)	,038	
	N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 7
SURAT PENELITIAN



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 : 1114/FPSI/01.10/VIII/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

15 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Halindo Berjaya Mandiri
 di
 Tempat

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

Nama : **Immanuel Anggi Hutagalung**
 NPM : **188600305**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Halindo Berjaya Mandiri, Jl. Burhanuddin Lk. II Kel. Perjuangan Kec. Teluk Nibung Tanjung Balai Sumut** guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri"*.

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,
 Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Bahri Amta, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



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 28/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)28/3/23



PT. HALINDO BERJAYA MANDIRI
Jln. Burhanuddin Teluk Nibung - Tanjung Balai Telp. / Fax : 62-623-597066
email : kian.king27@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
No: 0125/S-KET/VIII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan PT. Halindo Berjaya Mandiri Tanjung Balai, menerangkan bahwa:

Nama : Immanuel Anggi Hutagalung
NPM : 188600305
Program studi : Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri.

Telah selesai ,melakukan penelitian di PT. Halindo Berjaya Mandiri Tanjung Balai pada tanggal 16 Agustus s/d 24 Agustus 2022 dengan baik.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Tanjung balai, 27 Agustus 2022
PT. Halindo Berjaya Mandiri



PT. HALINDO BERJAYA MANDIRI
Jln. Burhanuddin Teluk Nibung
Tanjung Balai Telp. / Fax : 62-623-597066
email : kian.king27@yahoo.com
(Didit Hasrianda)
Manager HRD

