

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN DI CAMBRIDGE HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**LAINUN NABILAH
16.860.0113**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN DI CAMBRIDGE HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**LAINUN NABILAH
16.860.0113**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/3/23

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

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN DI CAMBRIDGE HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH :

LAINUN NABILAH

16.860.0113

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/3/23

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

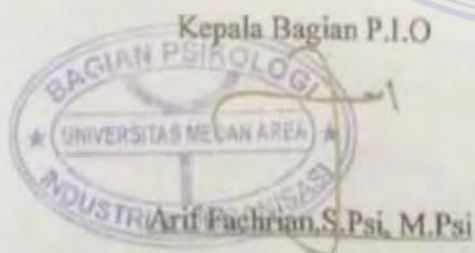
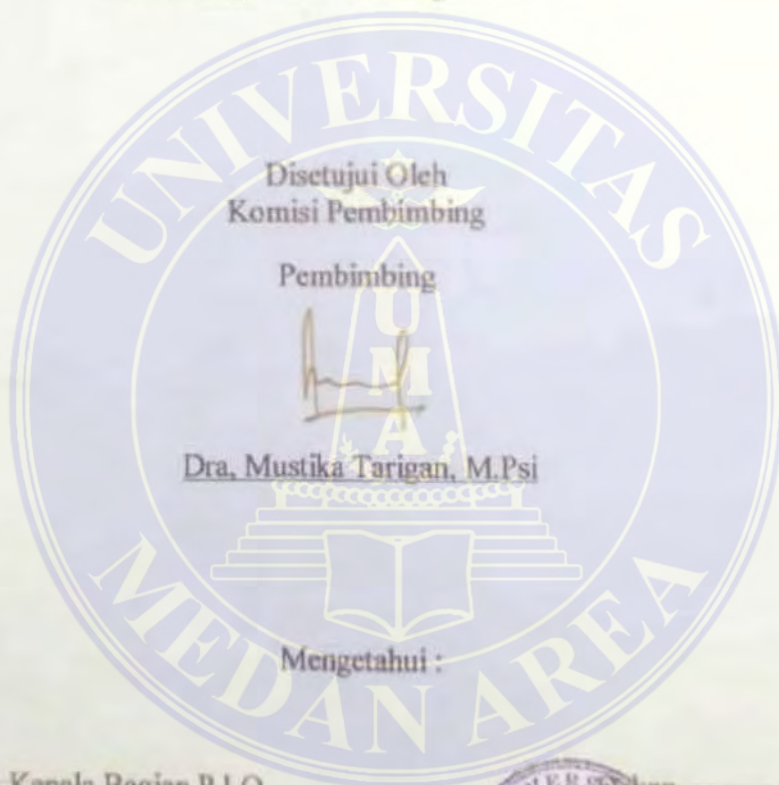
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan
Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada
Karyawan Di Cambridge Hotel Medan

Nama : Lainun Nabilah

NPM : 16.860.0113

Fakultas : Psikologi Industri & Organisasi



Tanggal Lulus : 27 Februari 2023

LEMBAR PENGESAHAN

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

Pada Tanggal : 27 Februari 2023



Dewan Penguji

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
3. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi
4. Azhar Azis, S.Psi, MA

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 27 Februari 2023



Lainun Nabilah
16.860.0113

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

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

Nama : Lainun Nabilah
NPM : 16.860.0113
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Cambridge Hotel Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan 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,


Lainun Nabilah

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI CAMBRIDGE HOTEL MEDAN

OLEH :

LAINUN NABILAH

168600113

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Cambridge Hotel Medan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 108 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik *purposive sampling*. Bentuk skala yang digunakan skala Likert dengan koefisien realibilitas untuk lingkungan kerja 0,767, motivasi kerja sebesar 0,973, dan kepuasan kerja sebesar 0,991. Analisis data menggunakan regresi berganda. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien $r = 0,552$ dimana $p < 0,05$. Ini menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja begitupun sebaliknya. Berdasarkan mean empirik dan mean hipotetik variabel lingkungan dalam penelitian ini ($72,56 > 54$), variabel motivasi kerja ($117,32 > 84$), dan variabel kepuasan kerja ($167,32 > 120$) diketahui subjek penelitian memiliki nilai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE CORRELATION OF BETWEEN THE WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION WITH JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN CAMBRIDGE HOTEL MEDAN

By :

LAINUN NABILAH
168600113

This study aims to determine the correlation of between work environment and work motivation with job satisfaction of employees at Cambridge Hotel Medan. The hypothesis proposed in this study is that there is a correlation of between work environment and work motivation with job satisfaction. The number of samples in this study were 108 respondents. The method used in this study is a quantitative method with a sampling technique based on purposive sampling technique. The form of the scale used is a Likert scale with a reliability coefficient for the work environment of 0.767, work motivation of 0.973, and job satisfaction of 0.991. Data analysis using multiple regression. Based on the data analysis that has been carried out, the results obtained as there is a very significant positive correlation of between work environment and work motivation with job satisfaction. This result is indicated by the coefficient $r = 0.552$ where $p < 0.05$. This indicates that the better the work environment and the higher the work motivation, the higher the job satisfaction and vice versa. Based on the empirical mean and hypothetical mean of the environmental variables in this study ($72.56 > 54$), the work motivation variable ($117.32 > 84$), and the job satisfaction variable ($167.32 > 120$) it is known that the research subject has the value of the work environment, motivation work and high job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction.

MOTTO

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”.

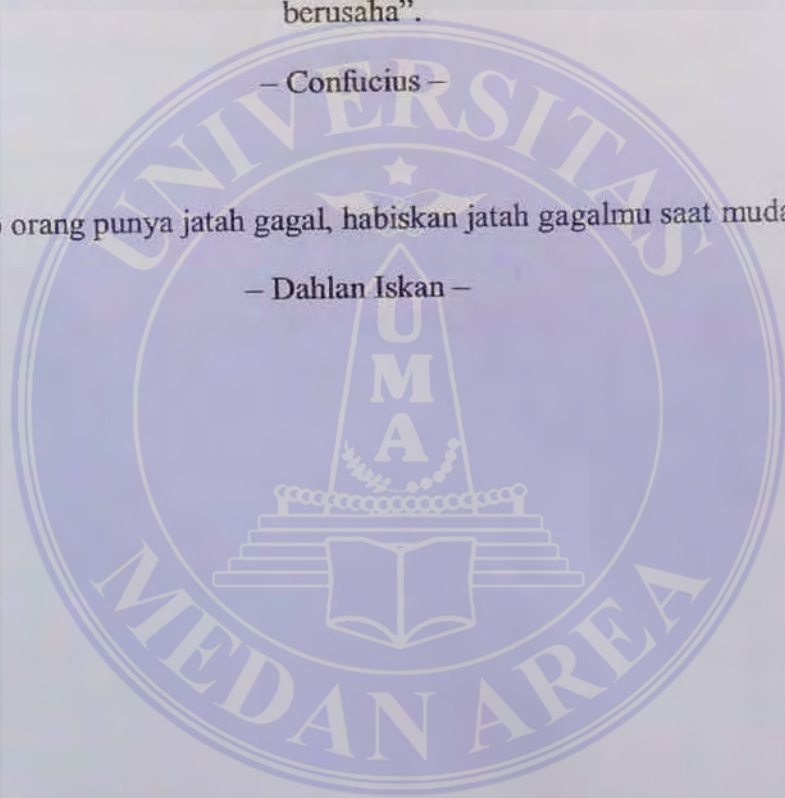
– Susi Pudjiastuti –

“Tidak masalah apabila Anda berjalan lambat, asalkan Anda tidak pernah berhenti berusaha”.

– Confucius –

"Setiap orang punya jatah gagal, habiskan jatah gagalmu saat muda"

– Dahlan Iskan –



PERSEMBAHAN

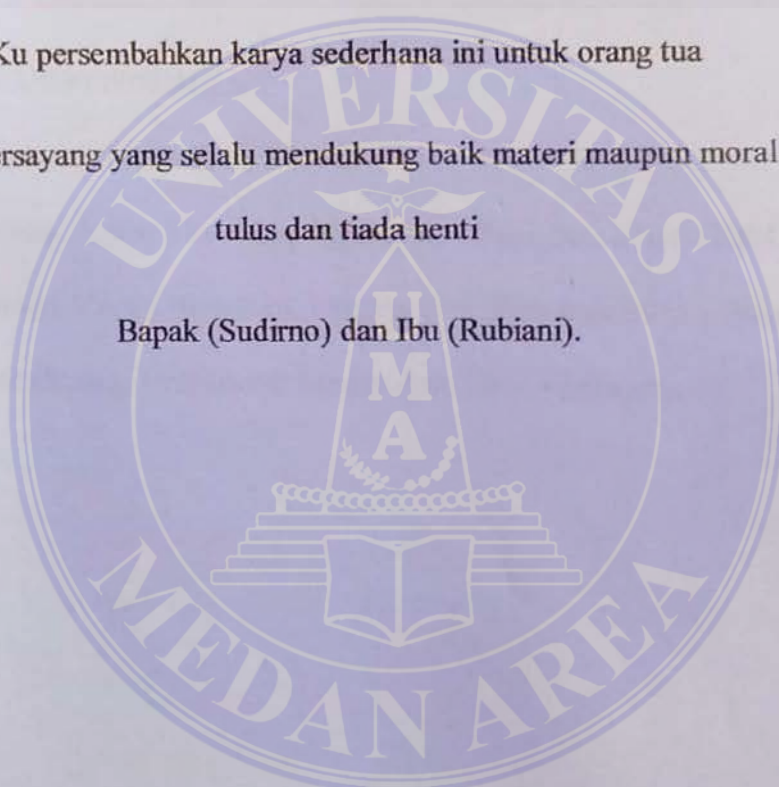
Bismillahirrahmaanirrohim

Alhamdulillahirobbil'aalamin rasa syukur kehadiran Allah SWT

atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Ku persembahkan karya sederhana ini untuk orang tua
tercinta dan tersayang yang selalu mendukung baik materi maupun moral dengan
tulus dan tiada henti
Bapak (Sudirno) dan Ibu (Rubiani).



DAFTAR RIWAYAT HHIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Lainun Nabilah
Tempat Tanggal Lahir : Sidomulyo, 08 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun 2 Sidomulyo A, Kec. Biru-Biru

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 104218, Delitua, Kec. Biru-Biru 2004 – 2010
2. SMP Swasta Yapim Biru-Biru, Delitua, Kec. Biru-Biru 2010 – 2013
3. SMA Swasta Yapim Biru-Biru, Delitua, Kec. Biru-Biru 2013 – 2016
4. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area 2016 - Sekarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'aalamiin. Puji dan syukur yang tiada habisnya peneliti sampaikan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada peneliti serta nikmat yang tiada terkira sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Cambridge Hotel Medan**" yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. EnG, M.ScH selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanuddin, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi Selaku kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi.
7. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran, motivasi serta keikhlasan dan kesabaran dalam membantu peneliti menyusun skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Ketua sidang yang telah membimbing, memberikan saran dan kritik serta motivasi selama penulis menulis penelitian ini.
9. Bapak M. Fadli Nugraha, S.psi, M.psi Selaku sekretaris sidang yang telah membantu berjalannya ujian skripsi serta telah memberikan kritik dan saran yang memotivasi peneliti.
10. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA Selaku Penguji Tamu yang telah membimbing, memberikan saran dan kritik serta motivasi selama penulis menulis penelitian ini.
11. Seluruh Dosen Psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan.
12. Semua Karyawan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan selama penulis menempuh pendidikan serta staff di perpustakaan Universitas Medan Area yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam memperoleh informasi yang diberikan.

13. Seluruh Karyawan di Cambridge Hotel Medan yang telah membantu penulis untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penulisan ini.
14. Kepada kedua orangtua saya Bapak Sudirno dan Ibu Rubiani serta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan baik moral maupun material kepada penulis.
15. Kepada adik-adik saya Alya Fakhira, Muhammad Fakhrol Farizi dan Tajira Khairi Majid yang tidak pernah berhenti selalu membantu dan mendukung penulis dengan keikhlasan hati.
16. Kepada teman-teman baik saya Irma Nelpianti, Diajeng Asri Melati Sukma, Mei Dwi Zahrani, Siti Ramadhani, Dyah Ayu Murtini dan Titi Suarga Gusti yang selalu memberikan semangat, dukungan serta bantuan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
17. Dan kepada semua pihak yang pernah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang namanya tidak bisa disebut satu persatu.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Medan, 27 Februari 2023



Lainun Nabilah

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Karyawan.....	12
2.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1 Defenisi Kepuasan Kerja	13
2.2.2 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	14
2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	16
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1 Defenisi Lingkungan Kerja	18
2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	18
2.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	20
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.4 Motivasi Kerja	21
2.4.1 Defenisi Motivasi Kerja.....	21
2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	22
2.4.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	24

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
2.5 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	26
2.6 Kerangka Konseptual	29
2.7 Hipotesis	30

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian	31
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.3.1 Lingkungan Kerja	32
3.3.2 Motivasi Kerja.....	33
3.3.3 Kepuasan Kerja	33
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.1 Instrumen Penelitian	34
3.5.2 Skala Ukur Penelitian	35
3.5.2.1 Skala Lingkungan Kerja	36
3.5.2.2 Skala Motivasi Kerja	37
3.5.2.3 Skala Kepuasan Kerja.....	37
3.6 Prosedur Penelitian.....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.7.3 Analisis Regresi Berganda.....	41
3.7.4 Uji Normalitas	41
3.7.5 Uji Linearitas.....	42
3.7.6 Uji Hipotesis.....	43

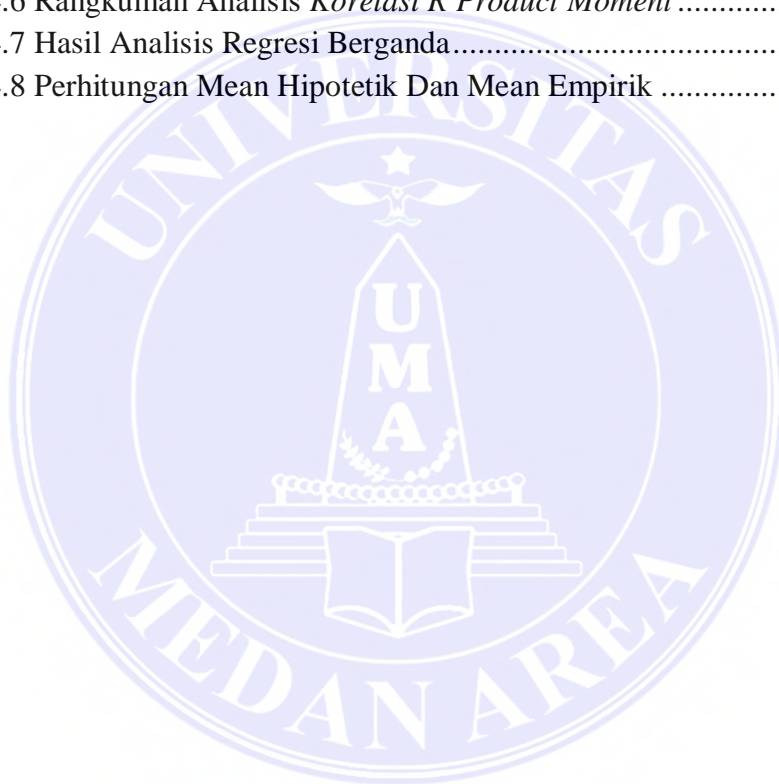
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancha Penelitian	44
4.2 Persiapan Penelitian	45
4.3 Pelaksanaan Penelitian	46
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	47
4.4.1 Analisis Data	47
4.4.2 Hasil Analisis Data Skala Penelitian	48
4.4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja.....	48
4.4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja.....	49
4.4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	50
4.4.3 Uji Asumsi Penelitian	51

4.4.3.1 Uji Normalitas	51
4.4.3.2 Uji Linearitas	52
4.4.4 Uji Hipotesis.....	52
4.4.4.1 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja .	52
4.4.4.2 Uji Hipotesis Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	53
4.4.4.3 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja	53
4.4.5 Persamaan Regresi Berganda	54
4.4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	56
4.4.6.1 Mean Hipotetik.....	56
4.4.6.2 Mean Empirik.....	56
4.4.6.3 Kriteria	56
4.5 Pembahasan	57
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Penilaian Skala Likert	36
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba.....	36
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	37
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	38
Tabel 4.1 Deskripsi Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	48
Tabel 4.2 Deskripsi Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	49
Tabel 4.3 Deskripsi Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.5 Uji Linearitas	52
Tabel 4.6 Rangkuman Analisis <i>Korelasi R Product Moment</i>	54
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	55
Tabel 4.8 Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Cambridge Hotel Medan	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala Penelitian	69
Lampiran II Data Penelitian	79
Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas	87
Lampiran IV Hasil Uji Normalitas	95
Lampiran V Hasil Uji Linearitas	98
Lampiran VI Hasil Uji Regresi.....	104
Lampiran VII Surat Izin Penelitian dan Pengambilan Data.....	111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya dukungan yang baik dari sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia atau *manpower* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa (Marnis & Priyono, 2008). Salah satu yang termasuk dari sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah karyawan.

Peran karyawan cukup penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Unsur karyawan merupakan figur penting dari keberlangsungan suatu bisnis. Maka dari itu, setiap perusahaan wajib memiliki manajemen sumber daya yang berfungsi untuk mengatur tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja bahkan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman sedemikian rupa.

Karyawan yang dimaksud yaitu seseorang yang diberi upah dengan harapan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Bisnis dapat meningkatkan produksi dan pelayanan yang baik dengan dibantu oleh karyawan. Perusahaan menetapkan lingkungan yang diinginkan untuk dapat menemukan kepuasan dan mengembangkan potensi dari karyawan tersebut. Untuk mendapatkan tujuan perusahaan secara maksimal tentunya harus meningkatkan kepuasan karyawan. Izzati dan Mulyana (2019), mengatakan dalam meningkatkan kepuasan dan moral

kerja karyawan, perusahaan membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik. Program yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan, seperti menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, kepastian kerja, memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan, memberikan kompensasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan motivasi kerja.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak bagi bisnis hotel termasuk Hotel Cambridge. Situasi pandemi memberikan efek yang dapat dirasakan karyawan. Karyawan yang terbiasa memiliki pekerjaan padat sebelum pandemi, semuanya berubah saat ini hotel sudah mulai berkurang kegiatannya. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut juga berubah dengan adanya situasi pandemi, misalnya karyawan saat pengunjung ramai mendapatkan bonus dari pelanggan, melakukan *outing* perusahaan dua kali dalam setahun serta mendapatkan bonus pada akhir tahun. Namun, setelah memasuki masa pandemi, peraturan operasional juga berubah. dampak dari COVID 19 mengakibatkan pendapatan menurun dan hotel juga menyesuaikan peraturan selama masa pandemi. Pendapatan hotel menurun karena tidak adanya kegiatan penerimaan pengunjung sesuai arahan pemerintah. Bonus atau tip yang sering didapatkan oleh karyawan jika hotel ramai sudah tidak ada lagi, bonus setiap hari besar seperti setiap tahun baru juga sudah tidak pernah diberikan lagi oleh pihak perusahaan, bonus lembur juga tidak didapatkan lagi, pekerjaan yang dilakukan oleh tiga orang kini dikerjakan oleh satu orang, karyawan sewaktu waktu bisa dirumahkan oleh pihak atasan, adanya peraturan WFH dan WFO, gaji karyawan juga dikurangkan. Akibatnya karyawan

hotel merasakan keresahan kerja akibat ketidakjelasan masa depan karena maraknya pengurangan karyawan terutama pada bisnis hotel. Fasilitas yang digunakan oleh karyawan juga dikurangi demi menjaga tidak terjadinya keramaian dalam ruangan. Karyawan juga harus dituntut untuk bisa bekerja secara maksimal dan melakukan penyesuaian terhadap kondisi pandemi. Akhirnya dengan keadaan seperti itu karyawan menjadi waswas, tidak tenang, khawatir, dan gelisah. Hal itulah yang membuat karyawan menjadi tidak puas, padahal kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Menurut As'ad (2013), kepuasan kerja adalah indikator yang menggambarkan karyawan dengan tingkat kepuasan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja ditandai dengan kecintaannya terhadap pekerjaan, sehingga dengan demikian seorang karyawan akan bekerja secara optimal karena keinginan bekerja timbul dari dalam diri. Optimalisasi kerja tersebut mewujudkan kedisiplinan yang tinggi terhadap karyawan seperti tingkat absensi yang rendah, datang tepat waktu, dan cepat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Rasa kepuasan dalam bekerja pada karyawan dapat mempengaruhi psikis dari karyawan, Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaannya akan menimbulkan kebanggaan dan bahagia didalam dirinya, hal tersebut ditandai dengan rasa senang terhadap pekerjaannya, selalu ceria ditempat kerja, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap tugas yang diembannya, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi seperti karyawan tidak menginginkan pihak manapun kecewa dengan hasil kerjanya, konsisten dengan

hasil kerja yang baik, dan selalu cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah yang terjadi didalam perusahaan.

Kartono (1994) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan memiliki ciri-ciri seperti rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangi dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Herzberg (dalam Ringgio, 2009) menyatakan ciri-ciri kepuasan kerja yang rendah antara lain mereka malas bekerja, tingkat produktivitas menurun, absensi yang sering bermasalah, sering terlambat datang ke kantor. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah terlihat dari cara bekerjanya. Lebih buruknya untuk karyawan yang memiliki kepuasan rendah akan mengerjakan pekerjaan tidak sepenuh hati dan mengerjakan dengan malas.

Fenomena kepuasan kerja yang rendah pada karyawan Hotel Cambriedge Medan berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti maka terlihatlah karyawan banyak yang kurang semangat dan lelah. Beberapa karyawan tidak melaksanakan protokol kesehatan secara maksimal seperti buka lepas masker dan menunjukkan beberapa raut wajah bosan. Selain itu, karyawan terlihat malas dengan pekerjaannya, tidak peduli jika rekan kerja butuh bantuan, mengerjakan pekerjaan dengan lesu serta terlambat dan pelanggaran disiplin seperti tidak menggunakan seragam kantor, tidak menjaga penampilan, tempat kerja/meja kerja tidak beraturan, bermain *handphone* saat sedang bekerja, bercanda dengan rekan kerja saat jam kerja, tidak membawa alat perlindungan pribadi seperti *handsanitizer*, *faceshield*. Hal tersebut kerap sekali peneliti lihat saat peneliti magang di Cambridge Hotel Medan pada saat massa pandemi. Hal ini bersinggungan dengan yang dikemukakan oleh Marnis & Priyono (2008), kepuasan kerja karyawan sering

dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi. Marnis & Priyono (2008) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja. Perlu dilakukan kajian untuk menentukan hubungan antara lingkungan fisik dan non fisik dalam menciptakan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja non fisik termasuk salah satu hal yang penting bagi karyawan untuk mendukung produktivitas kerja di dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan hubungan yang kurang baik antar karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Kebijakan setelah pandemi merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan pimpinan. Hotel Cambridge juga tidak luput dari pengurangan karyawan dan beberapa karyawan yang masih bertahan harus melakukan *double job* untuk menutupi pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang dirumahkan, selain itu gaji karyawan juga dikurangi. Hal itu membuat lingkungan kerja non fisik menjadi kurang baik dan menurunkan produktivitas dari karyawan dikarenakan ketidakpuasan yang dimiliki.

Menurut Rahman (2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, Langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja dibedakan menjadi fisik yaitu segala sesuatu yang bersifat fisik yang terdapat ditempat kerja yang berhubungan dengan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan non fisik tentang hubungan kerja. Karena lingkungan kerja fisik berisi tentang fisik ditempat kerja seperti bangunan, meja, kursi, pencahayaan, suhu ruang, angin, udara dan benda mati lainnya maka tidak dapat diukur dan tidak ada alat ukurnya untuk dilakukan penelitian, maka dalam penelitian ini menggunakan lingkungan kerja non fisik yang isinya tentang hubungan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja dengan atasan. Maka dari itu lebih memakai lingkungan kerja non fisik.

Ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Motivasi Kerja. Menurut Mangkunegara (dalam Simamora, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan paku dari diri karyawan yang menyangkut emosional dalam diri karyawan untuk mengembangkan kinerja. Sehingga menimbulkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan. Ciri-ciri karyawan yang bermotivasi tinggi dapat dilihat bahwa karyawan puas dalam bekerja, berusaha menciptakan prestasi dan produktivitas yang tinggi, dapat mengembangkan diri diluar pekerjaan. Sedangkan ciri-ciri karyawan bermotivasi rendah dapat terlihat bahwa karyawan kurang puas, tidak menaati peraturan perusahaan, memiliki banyak alasan untuk tidak bekerja. Dampak dari motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan sikap apatis serta tidak adanya sikap memiliki

dan tanggung jawab bagi perusahaan, tidak memiliki pedoman tingkah laku dalam bekerja dan bekerja sesuai dengan kemauan.

Motivasi kerja karyawan harus dijaga, memperhatikan bahwa karyawan merupakan aset sumber daya manusia perusahaan. Motivasi kerja karyawan yang dirasakan akan memberikan sisi positif bagi karyawan dan perusahaan karena *benefit* yang diterima karyawan. Kebalikannya, jika motivasi kerja karyawan negatif akibat pekerjaan yang dialaminya, akan menimbulkan perasaan tertekan, tidak siap dengan hal baru dalam pekerjaannya sehingga memberikan dampak kepuasan kerja yang rendah bagi karyawan.

Fenomena kepuasan kerja yang rendah didapatkan peneliti berdasarkan wawancara, berikut hasil wawancaranya:

“Kegiatan hotel selama pandemi ini sangat berubah drastis, pengunjung yang datang juga sudah tidak ramai seperti dahulu, pihak hotel membuat kebijakan dan peraturan baru, sistem kerja juga berubah seperti adanya WFH dan WFO sehingga membuat pekerjaan kurang maksimal, dituntut harus bisa mengerjakan tugas dengan cepat dan banyak karena beban kerja yang semakin bertambah dan banyak karyawan yang dirumahkan dan otomatis akan lebih capek, gaji juga tidak ditambahkan malah dikurangkan karna hotel sepi, jadi seperti serba salah karena kerja tidak mendapatkan penghasilan, kerja pun gaji dibawah rata-rata tidak seperti biasa hanya dapat capek yang berlebih saja. Belum lagi fasilitas juga dibatasi agar mengurangi keramaian dan fasilitas seperti liburan setiap dua kali dalam setahun juga ditiadakan, jadi semakin merasa penat karena kondisi yang serba dibatasi seperti sekarang. Mau protes ke atasan segan dan takut tiba-tiba menjadi terancam dirumahkan” (wawancara 29 November 2020).

Berdasarkan uraian, hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja di Cambridge Hotel Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini adalah tentang Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja di Cambridge Hotel Medan. Fenomena yang terjadi, pihak hotel melakukan pengurangan. Fasilitas yang digunakan oleh karyawan juga dikurangi demi menjaga tidak terjadinya keramaian dalam ruangan. Karyawan juga harus dituntut untuk bisa bekerja secara maksimal dan melakukan penyesuaian terhadap kondisi pandemi. Hal itulah yang membuat karyawan menjadi tidak memiliki motivasi dalam bekerja dengan menunjukkan sikap tidak melaksanakan protokol kesehatan secara maksimal seperti buka lepas masker dan menunjukkan beberapa raut wajah bosan. Selain itu, karyawan terlihat malas dengan pekerjaannya, tidak peduli jika rekan kerja butuh bantuan, mengerjakan pekerjaan dengan lesu serta terlambat dan pelanggaran disiplin seperti tidak menggunakan seragam kantor, tidak menjaga penampilan, tempat kerja/meja kerja tidak beraturan, bermain handphone saat sedang bekerja, bercanda dengan rekan kerja saat jam kerja, tidak membawa alat perlindungan pribadi seperti handitizer, faceshield. Hotel Cambridge juga tidak luput dari pengurangan karyawan dan beberapa karyawan yang masih bertahan harus melakukan *double job* untuk menutupi pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang lain, karena hal itu persaingan yang ketat mengakibatkan kurangnya harmonis dalam berkomunikasi antar karyawan dengan saling menjatuhkan satu sama lain. Hal tersebut dilakukan karyawan dengan terpaksa agar tetap mempertahankan posisinya dalam bekerja. Karena tidak adanya motivasi dan melakukan pelanggaran disiplin, lingkungan kerja yang tidak harmonis, membuat karyawan tidak memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan indikator yang menggambarkan perasaan karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja akan bergantung dengan gambaran lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan kerja non fisik, untuk penelitian menggunakan hubungan antar karyawan dengan pimpinan dan hubungan antar sesama karyawan sebagai bahan analisis. Buruknya lingkungan kerja akan mempercepat karyawan mengalami tidak stabilnya motivasi kerja dan akibatnya kepuasan karyawan menurun. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan akan membosankan untuk diselesaikan oleh karyawan. Motivasi kerja yang menurun akan memberikan dampak kepuasan kerja yang rendah. Hal ini akan mengakibatkan perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bersifat monoton karena tidak ada harapan akibat pekerjaan seperti pengakuan/prestasi. Hal ini perlu dijaga karena jika terjadi secara terus menerus akan memberikan perasaan takut dan tertekan akibat pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah lingkungan kerja non fisik dan motivasi dengan kepuasan kerja pada karyawan di Hotel Cambridge Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Setelah menjelaskan latar belakang peneliti akan melakukan perumusan masalah yang digunakan dalam penelitian:

- a. Adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Cambridge Hotel Medan?

- b. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Cambridge Hotel Medan?
- c. Adakah hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di Cambridge Hotel Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui::

- a. Hubungan antara lingkungan pekerjaan dengan kepuasan kerja di Cambridge Hotel Medan.
- b. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja di Cambridge Hotel Medan.
- c. Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di Cambridge Hotel Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat:

- 1) Menambah pengetahuan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

- 2) Memberikan sumbangan ilmiah dalam rangka mendukung teori tentang hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.
 - 3) Dijadikan referensi dan bahan pertimbangan peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti objek penelitian yang sama.
- b. Manfaat Praktis
- 1) Bagi pihak hotel
Dapat memberikan peningkatan motivasi kerja dan memperbaiki lingkungan kerja yang saat ini sudah tersedia untuk mencapai kepuasan kerja pada karyawan.
 - 2) Bagi karyawan
Dapat menggunakan penelitian ini untuk lebih meningkatkan motivasi serta menilai lingkungan kerja untuk nantinya dapat memperoleh kepuasan kerja yang berdampak terhadap pelayanan yang memuaskan.
 - 3) Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini agar dapat memberikan bantuan atau dukungan terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020) menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 mengenai Ketenagakerjaan, karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik itu di dalam maupun di luar hubungan kerja. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Hasibuan (2000) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja atau karyawan. Suatu proses manajemen di mana hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan seorang yang bekerja bagi suatu lembaga/kantor dan menerima gaji atau balas jasa berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2013), Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dilihat dari persentase besar kecilnya dorongan untuk melakukan pekerjaan dan itu tergantung pada tingkat kepuasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2012), kepuasan dalam bekerja atau kepuasan kerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dapat terjadi pada semua tingkatan dalam suatu organisasi, misalnya ditingkat manajer hingga ketinggian karyawan.

Menurut Umam (2010), kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan menurut Marihot (2010) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Disuatu kesempatan lain, menurut Titisari (2014) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Sutarto (2010) kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan/menjalankan pekerjaannya yang berasal dari sikap individu sendiri terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Pada dasarnya, kepuasan kerja sendiri merupakan derajat positif/negatif karyawan terhadap tugas pekerjaan, tempat kerja serta hubungan dengan karyawan lainnya.

2.2.2 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Handoko (1992), menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Bila kepuasan kerja meningkat perputaran karyawan dan absensi menurun, dan begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya. As'ad (2000) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja.

Sementara itu Hasibuan (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kartono (1994) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas insting keahlian/keterampilan. Ciri-ciri kepuasan kerja merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai seperti:

a. Rasa bangga dengan pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya.

b. Menyenangi dan mencintai pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Sehingga dengan demikian seorang karyawan akan bekerja secara optimal karena keinginan bekerja timbul dari dalam diri.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia. Pidarta (1988) menyatakan: Kebahagiaan adalah merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomorduakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Pidarta (1988) menyatakan tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan.

Dari beberapa pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan yang tampak dari karyawan ialah bangga dengan pekerjaannya, senang dan mencintai pekerjaannya, semangat dan senang dalam melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab.

2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Abdus (2014) adapun aspek-aspek kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal yaitu :

- a. Isi pekerjaan, isi pekerjaan menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik oleh karyawan.
- b. Organisasi dan manajemen, organisasi dan manajemen meliputi perencanaan dan pengorganisasian dan pengendalian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Supervisi, pengawasan atas pembinaan yang direncanakan untuk membantu karyawan dalam bekerja.
- d. Kesempatan untuk maju, sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang.
- e. Kondisi pekerjaan, dengan adanya kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung para karyawan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik
- f. Gaji dan keuntungan, Dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus atau insentif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja dapat diukur dari isi pekerjaan, manajemen organisasi, supervisi, kesempatan untuk berkembang, kondisi pekerjaan dan gaji.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Moh. As`ad (2013) mengemukakan bahwa memandang tiga faktor untuk dapat melihat ketidakpuasan kerja yaitu akibat kurangnya :

- a. Hubungan antar karyawan, yaitu yang melalui hubungan manajer dengan karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual, seperti sikap terhadap pekerjaannya dan jenis kelamin.
- c. Faktor eksternal yang mencakup keadaan keluarga karyawan, reaksi dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seperti melalui penataran, *training* dan sebagainya.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor *hygiene* seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan.
- b. Faktor motivasi individu seperti prestasi, kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian.

Menurut Johan (2002) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, gaji yang diterima, motivasi kerja dan kepercayaan diri.
- b. Faktor intrinsik meliputi faktor yang berasal dalam diri dan dibawa oleh karyawan saat mulai bekerja ditempat pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi dan lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Defenisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budiasa 2021) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hal tersebut sejalan dengan Enny (2019) yang mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Duane et al (dalam Mangkunegara & Prabu, 2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan psikologis antara karyawan dengan atasan bawahan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan Sedarmayanti (dalam Budiasa 2021) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, diantaranya sebagai berikut.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan sosial, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- 2) Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- 3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- 4) Faktor sistem informasi, hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Berdasarkan beberapa pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

2.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) aspek-aspek lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek sebagai berikut:

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

b. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu kondisi kerja dan hubungan antar karyawan.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Prihantoro (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja yang bentuknya dapat

berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan social antar personal perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Prihantoro (2019) faktor lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan factor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan kerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

Dari pemaparan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Defenisi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka kesenangan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka

dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sehingga menimbulkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Sutrisni (2016), motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Beberapa pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah dorongan yang baik dari dalam diri karyawan dalam bekerja berdasarkan faktor emosional karyawan yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang terdapat pada karyawan antara lain :

a. Motivasi Positif (Intensif Positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, dan lainnya.

b. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Danim (dalam Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1996), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian motivasi memiliki ciri-ciri yaitu memiliki hubungan yang kompleks

dengan perilaku, motivasi terkadang juga disadari oleh individu, motivasi juga dapat berubah-ubah sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan individu, motivasi antar individu berbeda-beda biasanya disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan juga motivasi bersifat majemuk.

Dari beberapa pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa jenis motivasi dapat dibagi menjadi empat, yaitu motivasi positif, motivasi negatif, motivasi dari dalam dan motivasi dari luar.

2.4.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja.

Diantaranya adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Dari pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja terbagi menjadi beberapa bagian. Diantaranya adalah adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahap terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2005) dapat dibedakan atas:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri yang meliputi, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja.
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan antara lain, Lingkungan kerja yang menyenangkan, Kompensasi yang memadai, *Supervise* yang baik, Adanya penghargaan atas prestasi, Status, tanggung jawab dan Peraturan yang berlaku.

Dari pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari faktor internal dan faktor eksternal.

2.5 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual karena tingkat kepuasan individu berbeda-beda semakin tinggi penilaian individu, makin tinggi juga dengan rasa kepuasan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan sendiri, dimana meliputi kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, sarana yang diperoleh agar mampu mengasah dan meningkatkan kemampuan karyawan, serta kondisi pekerjaan yang membuat karyawan dalam bekerja. Kondisi yang dimaksud yaitu yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti lingkungan kerja non fisik dan stres kerja.

Lingkungan kerja non fisik yang baik menjadikan karyawan nyaman dan tidak bosan akan pekerjaannya. Selain itu, iklim lingkungan kerja dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam menciptakan iklim lingkungan kerja. Dampak apabila hal ini tidak dipenuhi, karyawan akan dipengaruhi rasa tidak nyaman, tegang, rasa bosan, mudah marah dan keletihan dalam bekerja karena tekanan dari lingkungan kerja. Sedangkan motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam hal ini terlihat bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kerap dikaitkan motivasi dalam bekerja sebagai bentuk tantangan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja yang dialami oleh karyawan akan pekerjaannya tergantung dari harapan yang ingin dicapai karyawan. Baik dari *benefit* positif seperti bonus atau intensif, jenjang karir, pengakuan atau prestasi maupun *benefit* negatif yang memberikan karyawan perasaan tertekan karena pekerjaannya.

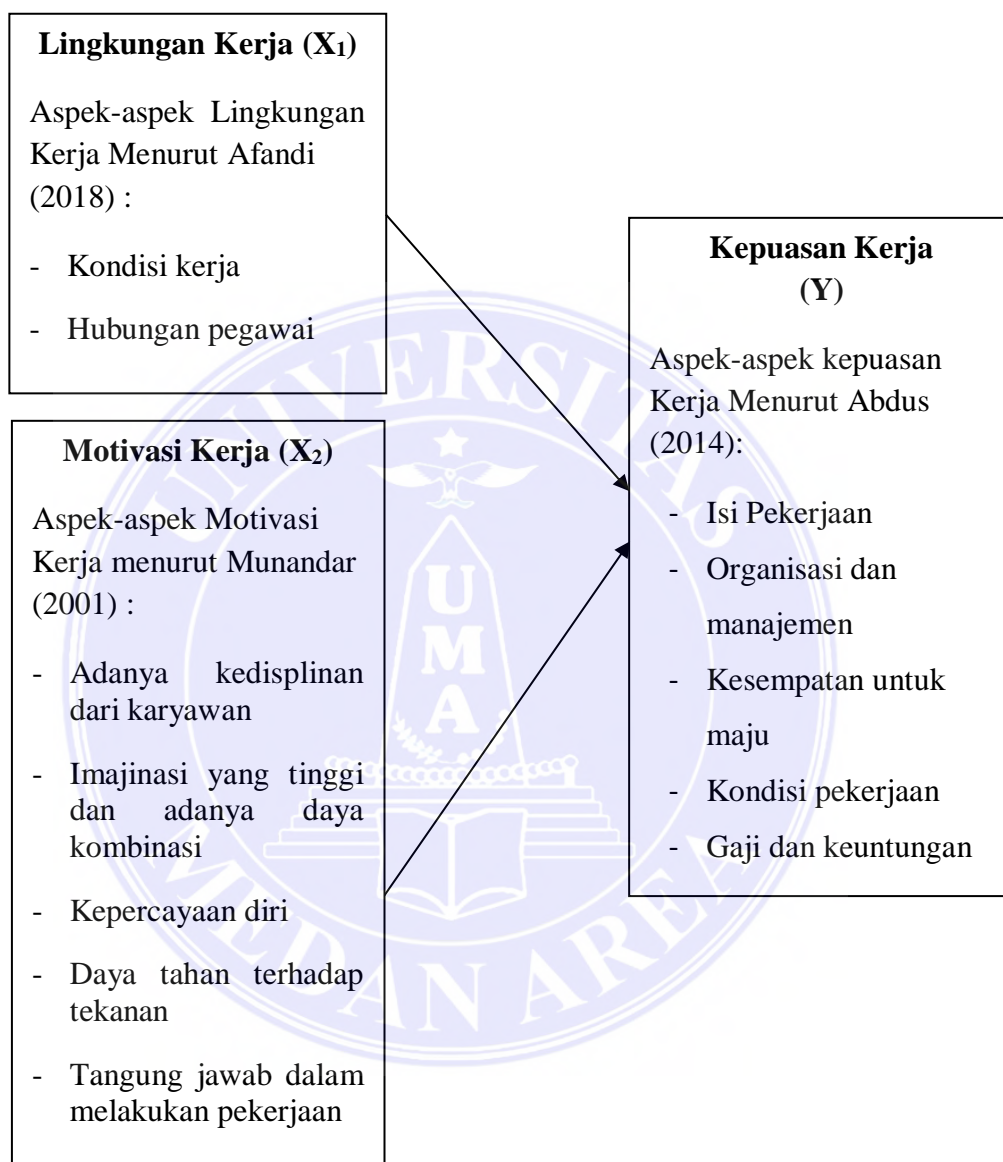
Dari uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dalam observasi penulis pada Cambridge Hotel Medan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang dialami karyawan berupa perbedaan lama kerja/senioritas serta beban kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang terlihat pada Karyawan Hotel Cambridge Medan dalam observasi penulis, terdapat karyawan yang melihat dari senioritas, sehingga karyawan lain merasa kurang nyaman. Hal ini akan menimbulkan rasa canggung terhadap sesama rekan kerja. Beberapa hal lain yang berkaitan yaitu dalam penyelesaian pekerjaan yang semakin bertambah juga selama masa pandemi ini. Perusahaan/atasan membuat kebijakan dalam penyesuaian selama masa pandemi, namun kadang belum sesuai dengan

produktivitas karyawan. Karena ketidaksesuaian ini, akan menimbulkan rasa segan/canggung terhadap atasan. Contoh yang paling umum terjadi, yaitu lempar tanggung jawab, dimana karyawan lama saling lempar tanggung jawab pekerjaan kepada yang lebih muda. Selain itu, karyawan lama dominan lebih dekat dengan atasan darimana yang lebih muda. Buruknya lingkungan kerja non-fisik yang meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena adanya rasa tidak nyaman sehingga menimbulkan tekanan dari lingkungan kerja non fisik.

Pada karyawan Hotel Cambridge Medan, motivasi kerja menurun karena beban kerja yang bertambah namun harapan yang diterima tidak sesuai. Hal ini didukung karena ada pandemi, sehingga banyak rencana/program menjadi berubah. Perubahan aturan yang tiba – tiba untuk menyesuaikan dalam aturan menghadapi pandemi membuat karyawan harus siaga. Karena karyawan selalu berhadapan dengan tamu hotel. Kekhawatiran karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi pikiran karyawan dan dimana semakin lama akan menyebabkan motivasi kerja menurun. Selain itu, bisnis hotel menjadi salah satu bisnis yang terasa dampak dari pandemi. Hal ini mengakibatkan beberapa *benefit* yang diterima karyawan menjadi berkurang.

2.6 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan peneliti yang berupa pernyataan untuk diuji kebenarannya atau dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dengan asumsi semakin tinggi lingkungan kerja mendukung maka semakin tinggi kepuasan karyawan. Dan sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja.
- b. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan asumsi jika motivasi kerja yang dialami karyawan semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja yang dialami karyawan semakin rendah maka kepuasan kerja semakin rendah.
- c. Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan asumsi, semakin tinggi dukungan dari lingkungan kerja dan motivasi yang tinggi pada karyawan, maka kepuasan karyawan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah dukungan dari lingkungan kerja dan motivasi karyawan rendah, maka kepuasan kerja semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kolerasional. Menurut Arikunto (2010), penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Ciri dari penelitian kolerasional adalah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subyek yang terlalu banyak. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan (Azwar, 2010) penelitian dengan menggunakan Pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian pada sampel besar. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yg telah ditetapkan.

Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut (Azwar, 2010) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari Penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain. Penelitian korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto.S, 2005). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan lingkungan kerja dan Motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang akan digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
- b. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja

3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini sebagai berikut :

3.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk mengukur lingkungan kerja

digunakan skala lingkungan kerja dengan aspek-aspek menurut Afandi (2018), yaitu kondisi kerja dan hubungan pegawai.

3.3.2 Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka kesenangan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Untuk mengukur motivasi kerja digunakan skala motivasi kerja dengan aspek-aspek menurut Munandar (2001), yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan adanya daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

3.3.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dilihat dari persentase besar kecilnya dorongan untuk melakukan pekerjaan dan itu tergantung pada tingkat kepuasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan. Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan skala kepuasan kerja dengan aspek-aspek menurut Abdus (2014), yaitu isi kerjaan, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, kondisi kerjaan, gaji dan keuntungan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2012). Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah

generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Cambridge Medan sejumlah 130 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sedangkan menurut Hadi (2004), sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki sifat yang sama dan sampel ini yang akan dikenai langsung dalam penelitian.

Sampel adalah subjek yang akan diambil sebagian dari keseluruhan populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik purposive sampling* dengan kriteria yang diambil adalah karyawan tetap, maka diperoleh sampel sejumlah 108 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut Suliyanto (2012) kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan pertanyaan kepada para responden agar responden dapat memberikan jawaban dan dijadikan sebagai data penelitian.

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi, (2004) Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh

orang yang menjadi subjek penelitian. Pengukuran skala bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

3.5.2 Skala Ukur Penelitian

Data yang dikumpulkan dari sampel penelitian ini menggunakan kuisisioner atau angket berisikan pernyataan terkait dengan masing-masing variabel dengan menggunakan *skala likert*. Adapun pernyataan dalam masing-masing variabel dibentuk berdasarkan dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Adapun penjelasan masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut :

a. Pernyataan *Favorable*

Merupakan pernyataan yang mendukung variabel atau menunjukkan sikap setuju, kepuasan, dan mendukung obyek perilaku yang diukur

b. Pernyataan *Unfavorable*

Merupakan pernyataan yang menentang variabel penelitian atau menunjukkan sikap tidak setuju, dan menentang obyek perilaku yang diukur. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel lingkungan kerja (variabel X1), variabel motivasi kerja (variabel X2) dan variabel kepuasan kerja (variabel Y). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2013) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* hanya dengan empat pilihan. Jawaban setiap pilihan menentukan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Berikut tabel *scoring* dalam menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan:

Tabel 3.1
Bobot Penilaian Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Jawaban (Score)	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

Dikarenakan pernyataan dalam skala penelitian ini berbentuk *favorable* dan *unfavorable* maka bobot pernyataan disesuaikan dengan bentuk pernyataan. Untuk pernyataan pada angket yang bersifat *favorable*, skala sangat setuju dinilai 4, setuju dinilai 3, tidak setuju dinilai 2, dan sangat tidak setuju dinilai 1. Sedangkan untuk pernyataan pada angket yang bersifat *unfavorable* sangat setuju dinilai 1, setuju dinilai 2, tidak setuju dinilai 3, dan sangat tidak setuju dinilai 4.

3.5.2.1 Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Hubungan dengan Atasan	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
2	Hubungan dengan Karyawan	11,12,13,14	15,16,17,18	8
Total				18

3.5.2.2 Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Munandar (2001) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-Aspek Motivasi Kerja	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Adanya kedisiplinan dari karyawan	1,2,3	4,5,6	6
2	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	7,8	9,10	4
3	Kepercayaan diri	11,12	13,14	4
4	Daya tahan terhadap tekanan	15,16,17	18,19,20	6
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	21,22,23,24	25,26,27,28	8
Total				28

3.5.2.3 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Abdus (2014) dibagi kedalam enam bagian yaitu kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, organisasi dan manajemen, keamanan kerja, isi pekerjaan, kondisi pekerjaan.

Tabel 3.4

Kisi-Kisi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kesempatan untuk maju	1,2	3,4	4
2	Gaji	5,6,7	8,9,10	6
3	Perusahaan dan Manajemen	11,12	13,14	4
4	Merasa aman dalam bekerja	15,16,17,18	19,20,21,22	8
5	Faktor Intrinsik	23,24	25,26	4
6	Kondisi Kerja	27,28,29	30,31,32	6
7	Fasilitas	33,34,35,36	37,38,39,40	8
Total				40

3.6 Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, prosedur penelitian di mulai dari persiapan awal dan dilanjutkan hingga dengan penyusunan hasil penelitian. Prosedur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Persiapan
 - 1) Merumuskan masalah yang akan diteliti
 - 2) Menentukan variabel penelitian yang akan diteliti
 - 3) Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai variabel penelitian.
 - 4) Menentukan lokasi penelitian
 - 5) Menentukan, menyusun dan menyiapkan instrument atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu berupa skala *Likert* (Skala lingkungan

kerja, skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja) dan selanjutnya mengkonsultasikannya kepada dosen pembimbing.

b. Tahap Pengujian Alat Ukur (Uji coba terpakai)

Setelah melakukan penyusunan skala, peneliti melanjutkan dengan melaksanakan uji coba alat ukur (*try out* terpakai) kepada sampel penelitian. Uji coba ini dilakukan dengan melakukan menyebar skala lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Setelah melakukan uji coba, selanjutnya peneliti melanjutkan dengan melakukan uji validasi dan uji reliabilitas pada skala yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total, dengan menggunakan rumus *korelasi Product Moment* dari *Karl Pearson* dan penghitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *system* komputerisasi *SPSS* versi 21.0 *for windows*.

c. Tahap Pengolahan data

- 1) Setelah data penelitian dikumpulkan selanjutnya peneliti melakukan *scoring* terhadap hasil skala yang telah diisi oleh subjek penelitian.
- 2) Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh selanjutnya membuat tabel data.
- 3) Melakukan analisa data dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antar variabel penelitian.

d. Tahap Pembahasan

- 1) Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori-teori.
- 2) Merumuskan kesimpulan dan memberikan saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, peneliti menggunakan analisis korelasi dari *korelasi product moment*. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Cambriedge Hotel Medan. Teknik analisis yang digunakan terdiri dari:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas penting untuk dilakukan dalam penelitian, karena validitas memberitahu peneliti apakah pengukuran yang dilakukan benar-benar mengukur apa yang harus diukur, dan bukan yang lain (Goodwin, 2010). Menurut Siregar (2015) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015) menyatakan reliabilitas mengarah kepada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Menurut Azwar (2013) reliabilitas skor disebut stabil bila skor yang didapat pada suatu waktu dan pada waktu yang lain hasilnya relatif sama. Reliabilitas alat ukur dapat dicapai dengan menggunakan tiga metode. Ketiga metode yang dimaksud adalah, metode “*re-test*” atau tes ulang, metode “*alternate form*” atau tes paralel dan metode “*split-half*” atau metode konsistensi internal.

Dalam analisis reliabilitas yang menggunakan SPSS, dimana digunakan koefisien *Alpha Cronbach*, yang merupakan koefisien reliabilitas yang paling

sering digunakan. Menurut Noor (2012), pernyataan yang *reliable* harus memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

- a. Jika *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka *Cronbach's Alpha acceptable* (dapat diterima), maka variable penelitian tersebut *reliable*.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* ≤ 0.6 maka *Cronbach's Alpha poor acceptable* (tidak dapat diterima), maka variable penelitian tersebut tidak *reliable*.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2011). Metode analisis data analisis regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya di Hotel Cambridge Medan dan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian

3.7.4 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian dengan distribusi normal atau

tidak normal. Normalitas data merupakan syarat utama yang harus sesuai standar dalam melakukan analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi secara normal, maka sampel data pada penelitian tersebut dianggap dapat mewakili populasi (Priyatno, 2014). Data dapat dikatakan normal apabila nilai $p > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal dan sebaliknya apabila nilai $p < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

3.7.5 Uji Linieritas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus sehingga jika persamaan regresi yang diperoleh dibuat grafiknya, akan terlihat grafik yang berbentuk garis linier. Tabel Anova SPSS dapat membantu kita dalam menentukan regresi tipe apa yang sebaiknya digunakan. Walaupun regresi linier memang yang paling banyak acuan literturnya dan cenderung lebih mudah, belum tentu data yang dimiliki dapat dijelaskan dengan baik oleh persamaan regresi linier. Dengan menggunakan tabel anova pada SPSS, akan dilihat dari nilai *Sig. linearity* dan *Sig. deviation from linearity* dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α). Nilai *Sig. linearity* menunjukkan sejauh mana variabel bebas berbanding tepat digaris lurus. Apa bila nilai *sig. linearity* lebih kecil dari tingkat signifikansi (α), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini.

3.7.6 Uji Hipotesis

Penelitian ini berorientasi pada mencari hubungan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Siregar (2013) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari dua variabel, nilai korelasi (r) + ($-1 \leq 0 \leq 1$). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi *non-parametric* atau korelasi *pearson* jika data terdistribusi secara normal dan *spearman* jika data tidak terdistribusi secara normal.

Secara lebih lanjut, dalam korelasi terdapat korelasi positif dan korelasi negatif. Korelasi dinyatakan positif berarti hubungan yang terjadi antara kedua variabel bergerak ke arah yang sama dimana ketika variabel X meningkat, maka variabel Y juga akan ikut meningkat. Sebaliknya korelasi dinyatakan negatif apabila hasil korelasi bergerak ke arah yang berbeda atau berlawanan dimana ketika variabel X meningkat, variabel Y akan menurun. Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan karyawan dengan $r_{xy} = 0,487$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0.05$). Artinya lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin buruk lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin rendah. koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X1 dengan variabel terikat Y sebesar 0,237 yang artinya lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja 23,7%.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan statistik motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang telah dilakukan, diperoleh $r_{xy} 0,517$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0.05$). Artinya motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hubungan yang terjadi yaitu semakin tinggi motivasi juga akan meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja. Begitu pula pada motivasi kerja menurun akan membuat kepuasan juga menurun. koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X2 dengan variabel terikat Y sebesar 0,295 yang artinya motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja 29,5%.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan statistik lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, diperoleh r_{xy} 0,552 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X1 dan X2 dengan variabel terikat Y sebesar 0,204 yang artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja 20,4%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif masing-masing sebesar 20.4% terhadap kepuasan kerja, 59.6% sisanya menunjukkan terdapat varians lain diluar lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima

5.2 Saran

a. Saran Kepada Karyawan

Berdasarkan hasil variabel digunakan memiliki hubungan yang tinggi maka bagi karyawan supaya mempertahankan lingkungan kerjanya yaitu dengan cara membangun kerjasama yang baik agar lebih kompak dan bersatu antar setiap individu karyawan tanpa memandang jabatan, saling terbuka dengan menjaga komunikasi yang baik, tidak segan untuk menyampaikan keluhan yang dirasakan karyawan dan menyampaikan ide-ide maupun pendapat pada saat sedang rapat karyawan. Untuk motivasi kerja diharapkan karyawan agar mempertahankan motivasinya dan memegang prinsip bahwa kerja adalah bagian hidup dari karyawan sehingga tetap termotivasi. Jika ada *training* atau seminar motivasi, diharapkan

karyawan mengikutinya. Untuk kepuasan kerja, karyawan sangat bersyukur sehingga enjoy dan puas terhadap pekerjaannya.

b. Saran Kepada Perusahaan

Perusahaan dapat menyediakan serta menerapkan lingkungan yang positif bagi karyawan melalui peningkatan komunikasi, melakukan dan meningkatkan pengawasan untuk menjaga hubungan baik antar karyawan dan meminimalisir terjadinya konflik dalam bekerja, membuat kegiatan-kegiatan seperti seminar tentang pentingnya menjaga hubungan dengan rekan kerja, *outbound* agar tercipta dan terjaganya keharmonisan hubungan sesama karyawan dan juga dengan atasan. Untuk motivasi kerja diharapkan perusahaan tetap memberikan bonus dan asuransi kesehatan agar karyawan juga tetap termotivasi dalam bekerja dan lakukan kegiatan perkumpulan diluar pekerjaan seperti makan bersama agar komunikasi dan perasaan karyawan merasa harmonis yang akan berpengaruh ditempat kerja. Untuk kepuasan kerja, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas pengawasan, memberi gaji yang sesuai, kebijaksanaan perusahaan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan, memperhatikan kondisi fisik pekerjaan, dan keamanan kerja sehingga karyawan puas dan nyaman dalam bekerja.

c. Saran Pengembangan Penelitian

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang lebih lanjut dengan cara memasukan variabel yang lainnya, yaitu seperti kepercayaan diri, prestasi kerja, stres kerja, kondisi fisik, sikap, gaji, manajemen perusahaan dan keamanan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus, Salam. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Affandi, P. (2016). *Concept And Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahyari, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Apriani, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bambi J.R. dan Putra, B.I. (2020). *Psikologi Industri*, Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Bintoro, Leonardus S. (2010). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Budiasa, I.K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Danang, S. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran, Cetakan Pertama*. Yogyakarta.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo dan Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Erlangga.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hartono. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hurriyati, D. (2017). *Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict*. Psikodimensia. Vol 16 (2).

- Ismail, S. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Izzati, U.A. dan Mulyana, O.P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*, Surabaya: Bintang Surabaya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT. Remaja Rosda.
- Mangkunegara, A.A. dan Prabu, A., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marihot, E. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Cetakan Keempat*. Jakarta : Grasindo.
- Marnis & Priyono, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher.
- Nitisemito. (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodelogi Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pangarso, Astadi dan Vidi Ramadhyanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. KINERJA. 19(1)172-191.
- Prihantoro A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Prima Persada.
- Purnamie, T. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Ringgio, R. E. (2009). "Introduction to Industrial/Organizational Psychology." *Third Edition*. PrinticeHall. UpperSaddleRiver. New Jersey.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2014). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Rizwan, A. A. (2010). *Effect of work motivational on job satisfication in mobile telecommunication service organizational of Pakistan*. Internasional.
- Robbin, S. (2012). *Manajemen. Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks.

- (2012). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ronna. Y. W., Rita. N. T. dan Yantje. U. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Cinemaxx Lippo Plaza Manado, Vol. 5, Nomor 2.
- Sanjaya, J. R. *Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Depo Pelita Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas*. Skripsi.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kresna.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Pertama*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora. Chandra. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gerai PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan)*. Universitas Medan Area.
- Sormin, R. T., Anisah, H. U dan Dewi, M.S. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT Panin Bank Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 5, Nomor 1.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sumatmadja. (2012). *Lingkungan Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sutrisno, I. (2013). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- , I (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Triguno. (2012). *Manajemen Psikologis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, K. (2010). "Perilaku Organisasi". *Cetakan Satu*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Akademia Permata 2013. Kembangan Jakarta Barat.
- Wibowo, M., Musadieq, M.A. dan Nurtjahono. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan*

- PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang*). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 16 No. 1.
- Widyastuti, N. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15. <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.101>.
- Wijayanto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wijono, Sutarno. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan Ke 1. Jakarta: Kencana Prenada Mesia.
- Yasa, I Gede Redita dan A.A. Sagung Kartika Dewi. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203.
- Zulkarnain, W. dan Sumarsono, R.B. (2015). *Manajemen Perkantoran Profesional*. Malang: Gunung Samudera.



SKALA A

1. IDENTITAS

Bagian ini berisi data terkait identitas diri Anda

Petunjuk Pengisian: Isilah data dibawah ini dengan tepat dan benar, berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki –Laki Perempuan

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan dibawah ini, kemudian anda diminta mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan mau mendengarkan keluhan karyawan				
2	Atasan terbuka pada berbagai saran dan kritikan oleh karyawan				
3	Atasan bersikap adil kepada seluruh karyawan				
4	Atasan kerap memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang berprestasi				

5	Atasan bersikap ramah dan tidak sungkan menyapa karyawan terlebih dahulu				
6	Atasan tidak mau berbagi cerita dan mengobrol bersama karyawan				
7	Jika terdapat permasalahan dalam bekerja atasan tidak pernah mau mengajak karyawan berdiskusi secara terbuka				
8	Atasan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang				
9	Atasan tidak pernah mengajak karyawan makan siang bersama				
10	Atasan tidak pernah menghargai kemampuan karyawan				
11	Saya dan rekan kerja saling menghargai pendapat dalam bekerja				
12	Saya dan rekan kerja tidak pernah bertengkar dalam bekerja				
13	Kalau ada teman yang sakit dan masuk rumah sakit saya dan rekan kerja yang lain selalu menjenguk				
14	Saya dan rekan kerja kerap saling berdiskusi jika mengalami kesusahan atau masalah dalam bekerja				
15	Saya dan rekan kerja tidak pernah membantu karyawan lain dalam bekerja				
16	Saya dan rekan kerja tidak memiliki kerjasama yang baik dalam menjalankan tugas				
17	Saya dan rekan kerja tidak pernah saling terbuka dalam bekerja				
18	Kalau ada teman yang ulang tahun saya dan rekan kerja lain tidak pernah mengingat dan merayakannya				

SKALA B

1. IDENTITAS

Bagian ini berisi data terkait identitas diri Anda

Petunjuk Pengisian: Isilah data dibawah ini dengan tepat dan benar, berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki –Laki Perempuan

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan dibawah ini, kemudian anda diminta mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

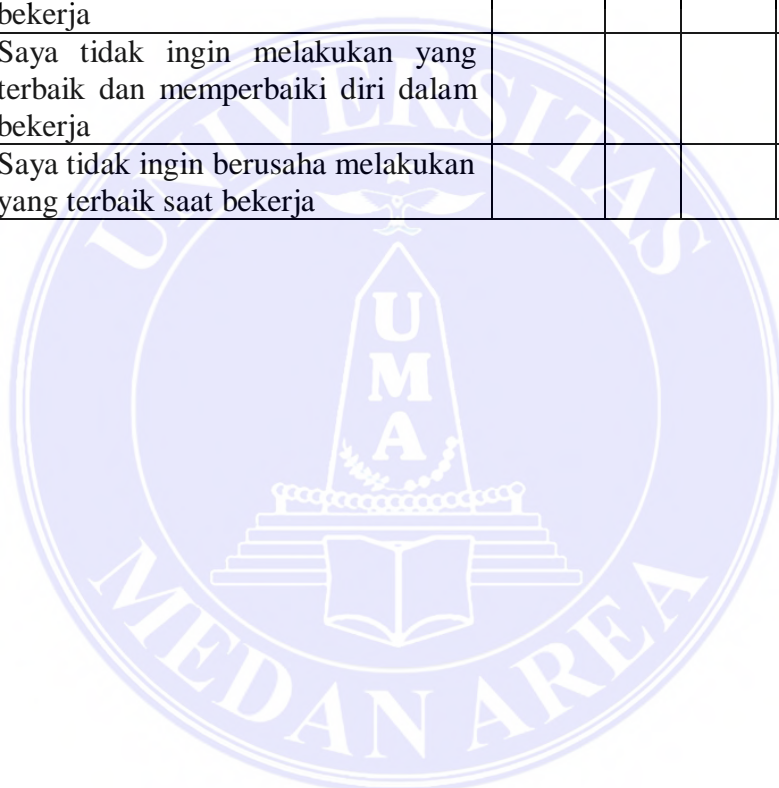
Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja supaya bisa membeli rumah				
2	Saya berkerja supaya bisa membiayai hidup				
3	Gaji yang saya dapatkan masih terlalu kecil				
4	Gaji yang saya dapatkan dalam bekerja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari				

5	Saya tidak pernah sarapan kalau pergi kerja				
6	Saya bekerja tidak pernah berpakaian rapi				
7	Saya suka bekerja disini karena kalau sakit biaya ditanggung oleh perusahaan				
8	Saya bekerja supaya bisa memiliki tabungan dikemudian hari				
9	Saya tidak suka bekerja disini karena peluang untuk naik gaji sangat kecil				
10	Saya tidak suka bekerja disini karena perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan				
11	Saya selalu merasa senang kalau hotel ramai pengunjung				
12	Saya senang kalau tamu hotel merasa puas dengan layanan yang telah kami diberikan				
13	Saya tidak pernah membuat ide-ide ataupun terobosan baru agar hotel semakin diminati masyarakat				
14	Saya tidak pernah mempromosikan hotel dengan harga dan fasilitas menarik di platfrom sosial media				
15	Saya merasa atasan saya puas dengan hasil kerja saya membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik				
16	Saya yakin kemampuan saya dalam berkarir bisa berkembang				
17	Saya yakin bisa bersaing secara sehat dengan rekan kerja saya dalam meningkatkan jenjang karir				
18	Saya tidak pernah merasa dihormati dan dihargai oleh banyak orang di perusahaan ini				
19	Saya tidak merasa bangga dengan pekerjaan yang saya capai saat ini				
20	Saya tidak yakin bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya				
21	Saya tergugah untuk terus mengoptimalkan potensi-potensi yang saya miliki untuk memenuhi pekerjaan saya				

22	Bakat dan keahlian kerja saya semakin terasah selama bekerja di hotel ini				
23	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang terlatih dan disiplin				
24	Saya selalu berusaha melatih kemampuan saya memecahkan masalah jika terdapat masalah dalam pekerjaan				
25	Saya tidak pernah menyelesaikan tugas saya sendiri dan selalu bergantung kepada orang lain				
26	Saya tidak pernah jujur dalam bekerja				
27	Saya tidak ingin melakukan yang terbaik dan memperbaiki diri dalam bekerja				
28	Saya tidak ingin berusaha melakukan yang terbaik saat bekerja				



SKALA C

1. IDENTITAS

Bagian ini berisi data terkait identitas diri Anda

Petunjuk Pengisian: Isilah data dibawah ini dengan tepat dan benar, berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki –Laki Perempuan

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan dibawah ini, kemudian anda diminta mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang perusahaan memberikan peluang yang sama pada seluruh karyawan untuk berkembang				
2	Saya senang bekerja disini karena pihak perusahaan mau memberikan training kepada karyawan untuk				

	meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan				
3	Saya tidak suka dengan sistem kerja di hotel ini karena para atasan tidak mau melibatkan karyawan dalam berpartisipasi				
4	Saya tidak pernah merasa senang karena para atasan tidak mau memberi dukungan dan selalu membatasi karyawan dalam bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja				
5	Saya senang gaji sewaktu saya lembur diberikan setiap minggu				
6	Saya merasa puas ketika performa kerja saya meningkat gaji yang saya dapatkan juga dinaikan				
7	Saya senang gaji yang saya dapatkan setiap bulannya tidak pernah dikurangkan				
8	Gaji dan tunjangan yang saya dapatkan sangat masih kecil				
9	Saya tidak suka gaji yang saya dapatkan setiap bulan tidak diberikan tepat waktu				
10	Saya tidak suka saat diberikan tugas berlebih dan sudah bekerja dengan baik tetapi tidak pernah mendapatkan bonus sama sekali				
11	Saya suka dengan strategi pemasaran yang diterapkan di hotel ini karena dipasarkan mengikuti perkembangan jaman yaitu melalui sosial media				
12	Saya merasa puas dengan pihak manajemen karena kami para karyawan diberikan fasilitas seperti komputer disetiap meja kerja, wifi gratis, makan siang gratis dan pantry gratis untuk membuat minum				
13	Saya tidak suka dengan manajemen keuangan di hotel ini karena selalu terjadi masalah terutama pada saat pemberian upah maupun tunjangan untuk karyawan				
14	Saya tidak suka dengan manajemen sumber daya manusia di hotel ini karena tidak sesuai dengan				

	perjanjian yang diberikan sebelumnya khususnya dalam merekrut karyawan, pemberian kompensasi maupun pemberian penghargaan				
15	Saya merasa aman bekerja disini karena adanya genset alarm yang berfungsi memberikan peringatan jika suatu saat terjadi kebocoran bahan bakar atau overheating				
16	Saya merasa aman bekerja disini karena adanya spire sprinkler yang berfungsi untuk memadamkan api secara otomatis jika suatu saat terjadi kebakaran secara tiba tiba				
17	Saya merasa aman bekerja disini karna ada cctv karena jika suatu saat terjadi sesuatu hal yang membahayakan saya bisa langsung dilihat rekam jejakya				
18	Saya merasa aman bekerja disini karena pihak hotel menyediakan emergency exit yang berfungsi sebagai pintu kemanan jika suatu saat dihotel terjadi musibah yang tidak dapat terkendalikan lagi				
19	Saya tidak merasa aman bekerja disini karena tidak adanya pendeteksi bahan peledak jika suatu saat ada tamu yang membawa barang yang berbahaya				
20	Saya tidak merasa aman bekerja disini karena tidak ada fire alarm atau alat peringatan kebakaran jika suatu saat terjadi kebakaran				
21	Saya tidak merasa aman bekerja disini karena tidak ada alat pendeteksi kepulan asap jika suatu saat terjadi hal yang tidak di inginkan				
22	Saya tidak merasa aman bekerja disini karena tidak ada alat pendeteksi kebocoran gas				
23	Saya selalu merasa senang mengerjakan seluruh tugas saya karena itu termasuk fashion saya				

24	Kesalahan saya dalam bekerja membuat saya termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi				
25	Saya merasa beban kerja saya sangat berlebihan				
26	Saya selalu malas untuk mengerjakan pekerjaan saya				
27	Saya merasa kelembaban udara di ruangan kerja normal dan membuat nyaman				
28	Saya merasa suhu udara di dalam ruangan sejuk dan dingin				
29	Saya merasa pencahayaan disetiap ruangan terang dan tidak mengganggu saat bekerja				
30	Saya merasa ruangan yang tersedia ditempat kerja selalu jorok dan kotor				
31	Saya merasa kondisi di ruangan kerja bau dan banyak polusi udara				
32	Saya merasa ruangan bising dan tidak kondusif				
33	Setiap karyawan mendapatkan asuransi atau jaminan kesehatan disediakan oleh pihak hotel				
34	Pihak hotel menyediakan makan siang gratis untuk para karyawan				
35	Cuti hamil dan melahirkan diberikan oleh setiap karyawan wanita				
36	Setiap dua kali dalam setahun para seluruh karyawan mendapatkan fasilitas jalan jalan				
37	Saya tidak pernah mendapatkan cuti tahunan				
38	Saya tidak pernah mendapatkan tunjangan hari raya di setiap tahun				
39	Saya tidak pernah mendapatkan cuti sakit jika sedang sakit				
40	Saya tidak pernah mendapatkan jaminan kecelakaan kerja jika mengalami kecelakaan dalam bekerja				



Lingkungan Kerja (X₁)

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	Total
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	84
2	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	81
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	70
10	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	86
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	83
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
21	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	70
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	76
23	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
24	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	72
27	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	78
28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	58
29	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	82
30	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	75

31	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	69
32	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	79
33	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	81
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
35	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
36	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	76
37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	74
38	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
39	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	85
40	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	87
41	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	69
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
44	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	87
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	87
51	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	83
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
53	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
54	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
55	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
57	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	69
58	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71
59	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
60	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	81
61	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	66
62	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	76
63	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	82
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
66	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	72
67	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	75
68	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	74
69	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	85
70	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88

71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	68
72	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	56
74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	87
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
77	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	72
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
80	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	83
81	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	86
82	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	68
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	88
85	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	71
86	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	67
87	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	73
88	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	68
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	87
90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	69
91	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
93	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	86
94	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
95	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	88
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	72
97	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	74
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
99	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	83
100	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	83
101	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87
102	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	68
103	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	86
104	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	69
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	70
106	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	71
107	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	69
108	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	83

Motivasi Kerja (X₂)

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	Total
1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	128
2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	103
3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	121
4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	127
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	86
6	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	116
7	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	115
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	116
9	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	116
10	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	131
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	136
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	106
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	86
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	135
16	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	115
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	137
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	113
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	131
22	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	131
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	137
24	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	105
25	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	136
26	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	108
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	106
28	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	111
29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	106
30	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	133
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
38	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	108
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
41	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	113
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
47	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	110
48	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	105
49	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	122
50	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
51	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	135
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	113
53	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	126
54	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	126
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
56	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	113
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
60	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138



Reliability

Scale: Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	4,24	,695	108
LK2	4,31	,651	108
LK3	4,25	,699	108
LK4	4,28	,695	108
LK5	4,30	,673	108
LK6	4,25	,699	108
LK7	4,28	,667	108
LK8	4,29	,684	108
LK9	4,24	,735	108
LK10	4,15	,695	108
LK11	4,30	,727	108
LK12	4,22	,688	108
LK13	4,35	,631	108
LK14	4,25	,725	108
LK15	4,19	,716	108
LK16	4,31	,729	108
LK17	4,24	,735	108
LK18	4,27	,692	108

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	72,47	83,429	,771	,957
LK2	72,40	86,261	,581	,960
LK3	72,46	83,634	,749	,958
LK4	72,44	82,902	,815	,957
LK5	72,42	82,974	,837	,956
LK6	72,46	85,877	,566	,960
LK7	72,44	84,921	,678	,959
LK8	72,43	82,621	,853	,956
LK9	72,47	83,784	,697	,958
LK10	72,56	84,585	,676	,959
LK11	72,42	83,685	,714	,958
LK12	72,49	83,056	,811	,957
LK13	72,36	84,663	,744	,958
LK14	72,46	82,344	,823	,956
LK15	72,52	83,803	,716	,958
LK16	72,41	82,823	,779	,957
LK17	72,47	83,224	,742	,958
LK18	72,44	83,389	,778	,957

Reliability

Scale: Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,973	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	4,19	,712	108
MK2	4,21	,737	108
MK3	4,19	,703	108
MK4	4,22	,728	108
MK5	4,16	,726	108
MK6	4,08	,712	108
MK7	4,19	,738	108
MK8	4,18	,721	108
MK9	4,26	,702	108
MK10	4,18	,721	108
MK11	4,24	,668	108
MK12	4,17	,677	108
MK13	4,18	,708	108
MK14	4,22	,674	108
MK15	4,21	,711	108
MK16	4,24	,722	108
MK17	4,21	,724	108
MK18	4,18	,708	108
MK19	4,16	,738	108
MK20	4,08	,738	108
MK21	4,21	,724	108
MK22	4,19	,712	108

MK23	4,22	,688	108
MK24	4,18	,734	108
MK25	4,19	,751	108
MK26	4,20	,652	108
MK27	4,19	,742	108
MK28	4,20	,733	108

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	113,14	213,672	,883	,971
MK2	113,11	216,754	,704	,973
MK3	113,13	215,684	,794	,972
MK4	113,10	216,859	,709	,972
MK5	113,17	215,953	,755	,972
MK6	113,24	215,998	,768	,972
MK7	113,14	216,513	,714	,972
MK8	113,15	213,324	,889	,971
MK9	113,06	219,912	,585	,973
MK10	113,15	216,296	,743	,972
MK11	113,08	219,030	,663	,973
MK12	113,16	216,040	,808	,972
MK13	113,15	213,884	,878	,971
MK14	113,10	214,653	,884	,971
MK15	113,11	214,417	,848	,972
MK16	113,08	214,040	,853	,972
MK17	113,11	213,371	,883	,971
MK18	113,15	214,090	,868	,971
MK19	113,17	214,495	,811	,972
MK20	113,24	216,577	,712	,972
MK21	113,11	216,623	,724	,972
MK22	113,14	214,513	,841	,972
MK23	113,10	220,747	,555	,973
MK24	113,15	219,398	,581	,973
MK25	113,14	217,448	,658	,973
MK26	113,12	221,471	,550	,973
MK27	113,13	219,048	,591	,973
MK28	113,12	220,481	,531	,974

Reliability

Scale: Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4,19	,699	108
KK2	4,16	,726	108
KK3	4,19	,676	108
KK4	4,21	,711	108
KK5	4,19	,672	108
KK6	4,14	,716	108
KK7	4,18	,708	108
KK8	4,16	,699	108
KK9	4,22	,715	108
KK10	4,18	,708	108
KK11	4,27	,650	108
KK12	4,19	,703	108
KK13	4,19	,699	108
KK14	4,19	,686	108
KK15	4,20	,707	108
KK16	4,20	,720	108
KK17	4,21	,698	108
KK18	4,19	,699	108
KK19	4,19	,712	108
KK20	4,12	,745	108

KK21	4,17	,717	108
KK22	4,18	,708	108
KK23	4,17	,704	108
KK24	4,17	,717	108
KK25	4,14	,755	108
KK26	4,17	,663	108
KK27	4,19	,755	108
KK28	4,28	,653	108
KK29	4,14	,767	108
KK30	4,19	,729	108
KK31	4,14	,742	108
KK32	4,19	,763	108
KK33	4,13	,762	108
KK34	4,12	,680	108
KK35	4,13	,725	108
KK36	4,21	,711	108
KK37	4,23	,705	108
KK38	4,24	,709	108
KK39	4,19	,738	108
KK40	4,21	,684	108

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	163,14	342,999	,879	,967
KK2	163,17	345,841	,736	,968
KK3	163,13	346,039	,785	,968
KK4	163,11	351,109	,549	,969
KK5	163,14	349,037	,667	,968
KK6	163,19	344,526	,797	,968
KK7	163,15	346,053	,747	,968
KK8	163,17	345,224	,790	,968
KK9	163,10	347,625	,679	,968
KK10	163,15	345,380	,773	,968
KK11	163,06	353,941	,486	,969
KK12	163,13	343,964	,835	,967
KK13	163,14	342,868	,884	,967
KK14	163,14	343,766	,866	,967
KK15	163,12	343,023	,867	,967

KK16	163,12	343,714	,824	,967
KK17	163,11	343,371	,865	,967
KK18	163,14	343,579	,856	,967
KK19	163,14	343,111	,857	,967
KK20	163,20	343,416	,806	,967
KK21	163,16	344,227	,808	,967
KK22	163,15	343,660	,841	,967
KK23	163,16	347,068	,712	,968
KK24	163,16	348,825	,631	,968
KK25	163,19	346,264	,691	,968
KK26	163,16	350,620	,612	,968
KK27	163,13	348,133	,623	,968
KK28	163,05	356,344	,384	,969
KK29	163,19	355,012	,368	,969
KK30	163,13	356,562	,332	,970
KK31	163,19	353,162	,449	,969
KK32	163,14	356,289	,325	,970
KK33	163,19	353,504	,424	,969
KK34	163,20	352,070	,537	,969
KK35	163,19	354,438	,413	,969
KK36	163,11	349,838	,598	,968
KK37	163,09	353,356	,467	,969
KK38	163,08	353,853	,446	,969
KK39	163,14	351,672	,507	,969
KK40	163,11	353,875	,462	,969



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KepuasanKerja	167,32	19,137	108
LingkunganKerja	72,56	9,197	108
MotivasiKerja	117,32	15,250	108

NPar Tests

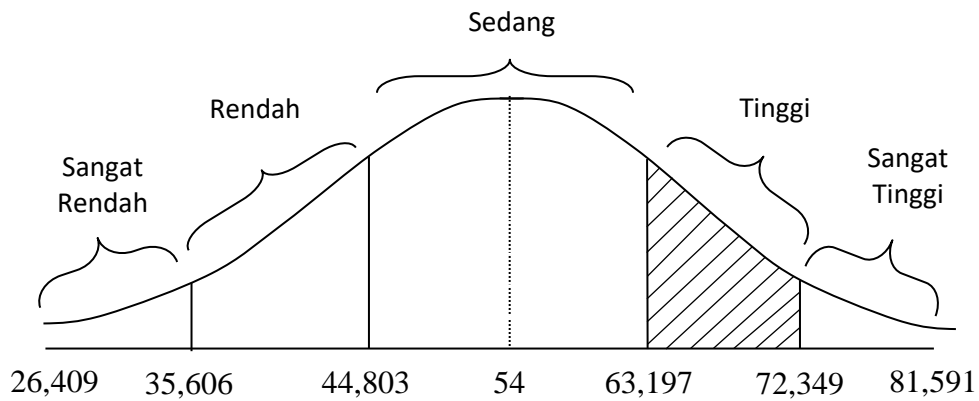
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
N		108	108	108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72,56	117,32	167,32
	Std. Deviation	9,197	15,250	19,137
	Absolute	,117	,109	,082
Most Extreme Differences	Positive	,088	,109	,049
	Negative	-,117	-,104	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,214	1,129	,850
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105	,156	,465

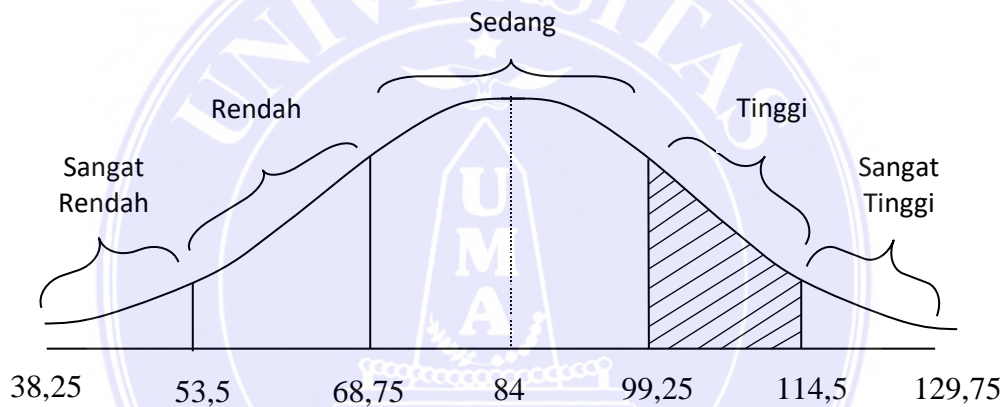
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

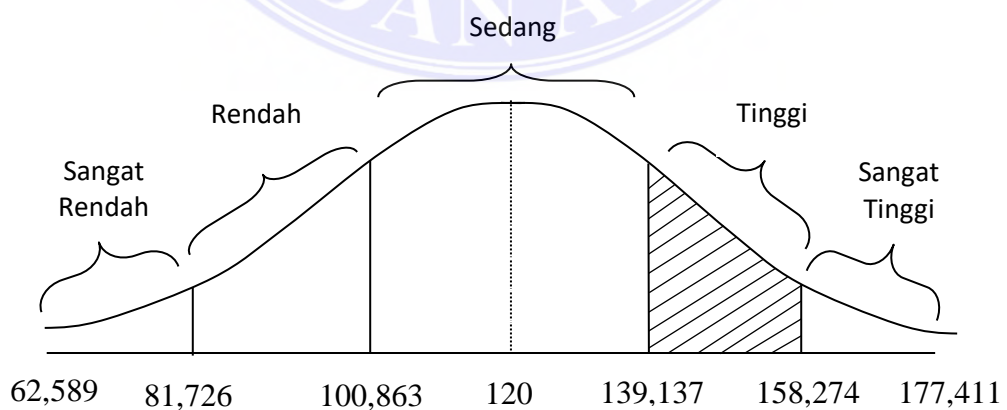
1. Kurva Lingkungan Kerja



2. Kurva Motivasi Kerja



3. Kurva Kepuasan Kerja





LAMPIRAN V
HASIL UJI LINEARITAS

Uji Linearitas X1 – Y

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja * LingkunganKerja	108	100,0%	0	0,0%	108	100,0%

Report

KepuasanKerja

LingkunganKerja	Mean	N	Std. Deviation
51	145,50	2	34,648
52	176,00	2	31,113
53	165,00	3	36,387
55	123,00	1	.
56	123,00	1	.
62	174,00	1	.
63	150,00	1	.
64	170,00	3	13,454
65	168,67	9	21,077
66	161,50	4	5,447
67	177,00	3	15,133
68	169,78	9	11,945
69	160,25	4	15,903
70	158,14	7	16,355
71	167,20	5	15,189
72	168,60	5	14,536
74	164,00	1	.
76	172,00	3	4,583

77	182,00	3	13,000
78	171,00	4	15,055
79	196,00	2	1,414
80	144,33	3	22,279
81	178,80	5	15,401
82	162,80	5	27,105
83	168,90	10	20,888
84	175,29	7	15,097
85	168,80	5	19,045
Total	167,32	108	19,137

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * LingkunganKerja	(Combined)	11947,599	26	459,523	11,366	,006
	Between Groups	1481,084	1	1481,084	24,160	,000
	Linearity	10466,516	25	418,661	10,245	,129
	Deviation from Linearity	27240,058	81	336,297		
	Within Groups	39187,657	107			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KepuasanKerja * LingkunganKerja	,487	,237	,672	,305

Uji Lineraitas X2 – Y

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja * MotivasiKerja	108	100,0%	0	0,0%	108	100,0%

Report

KepuasanKerja

MotivasiKerja	Mean	N	Std. Deviation
85	173,50	2	,707
86	195,00	2	2,828
87	159,60	5	7,127
93	163,00	1	.
95	176,50	2	16,263
97	162,00	1	.
98	159,00	1	.
103	145,00	1	.
105	187,00	4	6,272
106	174,00	3	19,975
107	179,00	1	.
108	147,00	2	19,799
109	131,00	1	.
110	178,00	3	10,440

111	155,25	4	24,958
112	164,00	5	8,972
113	169,56	9	26,025
114	162,00	2	11,314
115	154,67	3	28,184
116	164,40	10	20,935
117	187,50	2	3,536
120	166,50	2	2,121
121	169,00	3	7,550
122	173,00	1	.
125	170,00	1	.
126	177,50	2	27,577
127	156,00	3	31,193
128	188,00	1	.
130	167,00	1	.
131	169,33	3	23,965
133	155,00	1	.
134	169,50	2	10,607
135	153,00	4	21,970
136	169,20	5	17,880
137	164,71	7	15,913
138	165,00	2	14,142
139	173,80	5	26,939
140	199,00	1	.
Total	167,32	108	19,137

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	12467,723	37	336,965	19,883	,005
KepuasanKerja * MotivasiKerja	Between Groups					
	Linearity	30,931	1	30,931	28,132	,000
	Deviation from Linearity	12436,793	36	345,466	8,905	,039
	Within Groups	26719,934	70	381,713		
	Total	39187,657	107			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KepuasanKerja * MotivasiKerja	,517	,297	,564	,318



LAMPIRAN VI
HASIL UJI REGRESI

Uji Regresi X1 – Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KepuasanKerja	167,32	19,137	108
LingkunganKerja	72,56	9,197	108

Correlations

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	KepuasanKerja	1,000	,487
	LingkunganKerja	,487	1,000
Sig. (1-tailed)	KepuasanKerja	.	,000
	LingkunganKerja	,000	.
N	KepuasanKerja	108	108
	LingkunganKerja	108	108

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerj a ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,487 ^a	.237	.207	18,861	.237	24,164	1	106	.000

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481,084	1	1481,084	24,164	.000 ^b
	Residual	37706,574	106	355,722		
	Total	39187,657	107			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	137,969	14,500		9,515	.000			
	Lingkungan Kerja	,405	,198	,487	2,040	.000	,487	,487	,487

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Hasil Uji Regresi X2 – Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KepuasanKerja	167,32	19,137	108
MotivasiKerja	117,32	15,250	108

Correlations

		KepuasanKerja	MotivasiKerja
Pearson Correlation	KepuasanKerja	1,000	,517
	MotivasiKerja	,517	1,000
Sig. (1-tailed)	KepuasanKerja	.	,000
	MotivasiKerja	,000	.
N	KepuasanKerja	108	108
	MotivasiKerja	108	108

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,517 ^a	,295	,119	19,220	,295	28,138	1	106	,000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,931	1	30,931	28,138	,000 ^b
	Residual	39156,727	106	369,403		
	Total	39187,657	107			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	171,460	14,413		11,896	,000			
	Motivasi Kerja	-,035	,122	,517	-,289	,000	,517	,517	,517

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Hasil Uji Regresi X1. X2 – Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KepuasanKerja	167,32	19,137	108
LingkunganKerja	72,56	9,197	108
MotivasiKerja	117,32	15,250	108

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerja, LingkunganKerj a ^b		Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,552 ^a	,304	,119	18,950	,206	23,473	2	105	,000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481,560	2	740,780	23,473	,000 ^b
	Residual	37706,097	105	359,106		
	Total	39187,657	107			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	138,554	21,680		6,391	,000			
	Lingkungan Kerja	,404	,201	,452	2,010	,000	,452	,452	,452
	MotivasiKerja	-,004	,121	-,004	-,036	,000	-,028	-,004	-,003

a. Dependent Variable: KepuasanKerja



LAMPIRAN VII

SURAT IZIN PENELITIAN DAN PENGAMBILAN DATA



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 : 320/FPSI/01.10/III/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

21 September 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Cambridge Hotel Medan
di
Tempat

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

Nama : Lainun Nabilah
NPM : 168600113
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Cambridge Hotel Medan, Jl. S. Parman No.217, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20152** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Cambridge Hotel Medan"**.

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

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

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat


Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



CAMBRIDGE HOTEL
M E D A N

Medan, 14 November 2022

No :160-GAM-CHM-XI-22
Lamp :
Hal : Pemberitahuan Selesai Pengambilan Data

KepadaYth.:
Dekan/Wakil Dekan
Bidang Pendidikan, Penelitian
Dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Di
Tempat

Dengan hormat
Menanggapi surat dari Universitas Medan Area (UMA) fakultas Psikologi nomor :608/FPSI/01.10/VI/2022,
perihal : Izin Riset dan Pengambilan Data dengan ini disampaikan Kepada :

N a m a : Lainun Nabilah
N P M : 168600113
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset dan Pengambilan Data Di Cambridge Hotel Medan dengan Skripsi yang berjudul " Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di Cambridge hotel Medan" terhitung tanggal 25 september 2022 sampai/dengan 4 Oktober 2022. Tujuan dilaksanakannya Pengambilan Data guna Penyusunan Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Hormat Kami,

Mansyur Alamsyah
General Affair Manager