

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Diajukan oleh
Afifah Amalia Daulay
188600269



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/5/23

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan diterima untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal
05 Mei 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

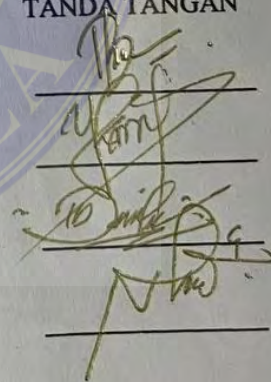
Dekan



DEWAN PENGUJI

1. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
2. Khairil Fauzan K., S.Psi, M.Psi
3. Doli Maulana Gama Samudra Lubis, S.Psi, M.Psi
4. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi

TANDA TANGAN



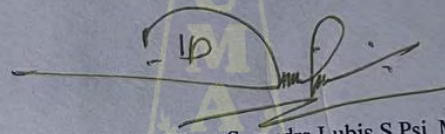
HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA

NAMA MAHASISWA : AFIFAH AMALIA DAULAY
NO STAMBUK : 188600269
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing


(Doli Maulana Gama Samudra Lubis S.Psi. M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

(Ami Fashliar, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Hasanuddin, Ph. D)

Tanggal Sidang
05 Mei 2023

ii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama: Afifah Amalia Daulay

NIM: 188600269

Tahun Terdaftar: 2022

Program Studi: Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas/Sekolah: Psikologi

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

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

Medan, 05 Mei 2023



Afifah Amalia Daulay

188600269

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

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

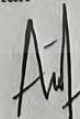
Nama: Afifah Amalia Daulay
NPM: 188600269
Program Studi: Psikologi
Fakultas: Psikologi
Jenis Karya: Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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 Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/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.

Dibuat di: Universitas Medan Area
Pada tanggal:
Yang menyatakan



(Afifah Amalia Daulay)

MOTTO

SELF-BELIEF AND HARDWORK WILL ALWAYS EARN YOU SUCCESS
YOUR POSITIVE ACTION COMBINED WITH POSITIVE THINKING RESULT
IN SUCCESS
YOU ARE NEVER TOO OLD TO SET ANOTHER GOAL OR TO DREAM A NEW
DREAM



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Informasi Personal

Nama : Afifah Amalia Daulay
NPM : 188600269
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Padang, 28 Juni 2001
Agama : Islam
Alamat : Jl. Setia Budi Pasar 1, Gg. Mekar Mulio 98
Nomor Telepon : 081397019702
Email : afiamaliaa28@gmail.com

B. Pendidikan Formal

1. 2005 s.d 2006 TK Khansa
2. 2006 s.d 2012 SD Namira Islamic School
3. 2012 s.d 2015 SMP Namira Islamic School
4. 2015 s.d 2018 SMA Panca Budi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”** yang bertujuan untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini, terdapat kendala yang ditemui penulis. Namun berkat motivasi, bimbingan dan bantuan dari segala pihak, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph,D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti
6. Kepada dosen pembimbing saya bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi yang selalu bersedia membantu saya, banyak memberi saran dan masukan serta motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan

selalu sabar membimbing saya selama mengerjakan skripsi ini hingga saya dapat menyelesaikannya dengan baik

7. Kepada ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si sebagai dosen ketua penguji saya
8. Kepada ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai dosen pembanding saya
9. Kepada bapak Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi sebagai dosen sekretaris saya
10. Kepada orang tua saya yang tercinta Bapak Popy Rahmat Daulay dan Ibu Endah Sofriati yang telah mendidik penulis dan selalu memberi dukungan, doa dan kasih sayang
11. Kepada adik saya yang tercinta Davina Rahmadia Daulay yang selalu memberi dukungan dan semangat
12. Kepada semua keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang besar dan doa sehingga penulis lebih semangat dan giat hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
13. Kepada teman tercinta Yesi Lestari, Ingetenta Sembiring, Ilvina Adisty, Muhammad Prayogi, Ghaniya Ilmi Hanifanisa, Nina Rizky Oktaviani, Surbakti, Jessica Tiolina Torang br Marpaung, Dina Maryani Napitupulu, Firizkyna Putri Ardian yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan, dan doa penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
14. Kepada teman tercinta Mutia Nurfadilla, Tharisya Azzahra, Massya Yuridha, Putri Rhafiqah, Nona Azusena, Aldy Zakiani, Muhammad Prayogi yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan doa penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

15. Kepada Instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di BNN Sumatera Utara
16. Kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner pada penelitian ini
17. Kepada pegawai/staf Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi untuk menyelesaikan skripsi
18. Kepada teman-teman se Almamater stambuk 2018 yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selama ini belajar dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
19. Terakhir yang tidak kalah penting saya ingin berterima kasih kepada saya, saya ingin berterima kasih karena percaya pada diri sendiri, saya ingin berterima kasih karena telah bekerja keras, saya ingin berterima kasih untuk, karena tidak pernah berhenti.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun dari seluruh pembaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
MOTTO	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	14
3. Batasan Masalah.....	15
4. Rumusan Masalah	15
5. Tujuan Penelitian.....	15
6. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II	18

TINJAUAN PUSTAKA	18
1. Kepuasan Kerja	18
A. Pengertian Kepuasan Kerja	18
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
C. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja	25
D. Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2. Lingkungan Kerja.....	30
A. Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
C. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja.....	34
D. Indikator Lingkungan Kerja	36
E. Jenis Lingkungan Kerja	37
3. Pegawai	38
A. Pengertian Pegawai	38
B. Jenis Pegawai.....	40
4. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	41
5. Kerangka Konseptual	43
6. Hipotesis.....	44
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45
1. Tipe Penelitian.....	45
2. Identifikasi Variabel Penelitian	45
3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	45

4. Subyek Penelitian.....	46
5. Metode Pengumpulan Data	47
6. Validitas dan Reliabilitas	48
7. Metode Analisis Data	50
BAB IV	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
1. Orientasi Kancha Penelitian	50
2. Persiapan Penelitian	54
3. Pelaksanaan Penelitian	60
4. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	61
5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	65
6. Pembahasan.....	67
BAB V.....	73
KESIMPULAN DAN SARAN	73
1. Kesimpulan.....	73
2. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Pernyataan	48
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r	49
Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Blueprint Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba	55
Tabel 4.2 Blueprint Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	56
Tabel 4.3 Blueprint Skala Lingkungan Kerja Sesudah Uji Coba.....	58
Tabel 4.4 Tabel Reliabilitas Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.5 Blueprint Skala Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba	59
Tabel 4.6 Tabel Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 4.10 Uji Hipotesis	64
Tabel 4.11 Perbandingan antara Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	67

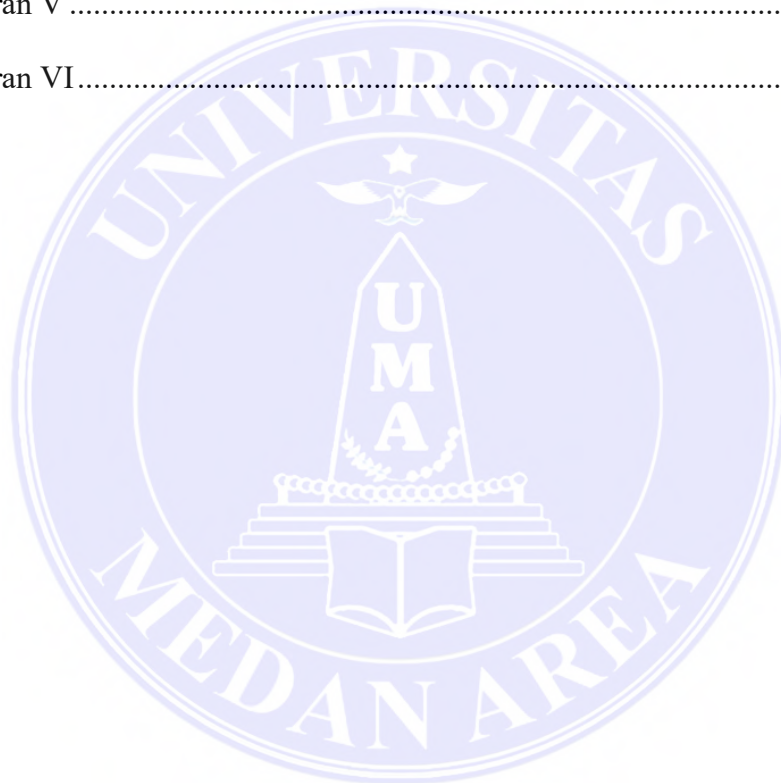
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNN	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	84
Lampiran II.....	95
Lampiran III	101
Lampiran IV	104
Lampiran V	111
Lampiran VI.....	114



HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

Affiah Amalia Daulay
188600269

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 73 pegawai dan sudah terdaftar sebagai pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala *Likert* untuk skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja dan observasi. Metode analisis data menggunakan korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Hasil penelitian menunjukkan perolehan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,424$. 2) Hasil uji determinasi diperoleh sebesar 0,180. Yang berarti lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara yaitu sebesar 18,0%. Sementara sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mean hipotetik dan mean empirik lingkungan kerja berada dikategori positif karena mean hipotetik (75) lebih besar daripada mean empirik (65,11), dengan SD sebesar (7,241) dan kepuasan kerja berada pada kategori positif, sebab mean hipotetik (82,5) lebih besar daripada mean empirik (69,90), dengan SD sebesar (6,750).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai

**THE CORRELATION BETWEEN WORK ENVIRONMENT WITH JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES IN NATIONAL NARCOTICS AGENCY
OF NORTH SUMATRA PROVINCE**

By:

Affiah Amalia Daulay

188600269

Faculty of Psychology, University of Medan Area

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between work environment and employee job satisfaction at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. This research uses quantitative research methods. The subjects in this study were employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. The number of samples in this study was 73 employees registered as permanent employees. The sampling technique uses a total sampling technique. The data collection method uses a Likert scale for the work environment, job satisfaction, and observation scales. The data analysis method uses Karl Pearson's Product Moment correlation. The results showed the following gains: 1) There is a positive correlation between the work environment and job satisfaction of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province employees. The study result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.424$. 2) The determination test results amounted to 0.180, which means that the work environment has contributed to increasing the job satisfaction of employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province by 18.0%. In comparison, the remaining 82.0% is influenced by other factors not examined in this study. The hypothetical mean and empirical mean of the work environment are in a positive category because the hypothetical mean (75) is greater than the empirical mean (65.11), with an SD of (7,241) and job satisfaction is in a positive category. After all, the hypothetical mean (82.5) is greater than the empirical mean (69.90), with an SD of (6,750).

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employee*

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2010). Komponen-komponen lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan, hubungan di tempat kerja, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan pegawai.

Chandrasekar (2011) berpendapat bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan pegawai untuk menjadi lebih produktif agar meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Dia juga berpendapat bahwa interaksi dan hubungan manusia dengan manusia memainkan peran yang lebih dominan dalam kepuasan kerja secara keseluruhan daripada uang sedangkan keterampilan manajemen, waktu dan energi, semua diperlukan untuk meningkatkan keseluruhan kinerja organisasi di era sekarang.

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat kinerja pegawai sangat baik seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerjanya Putri, dkk (2019). Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Lerian, 2019).

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Work Environment*) dengan lingkungan kerja non fisik (*Non – Physical Work Environment*). Yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian (Suwati, Minarsih dan Gagah 2016) telah menunjukkan bahwa tujuan utama seseorang bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi juga untuk meraih *self-satisfaction*. Penemuan dari studi Danish menyarankan bahwa perusahaan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan dimensi lingkungan kerja fisik (iklim internal) dan mungkin memiliki dampak positif pada produktivitas perusahaan (Buhai, Cottini, & Nielseny, 2008).

Baah and Amoako (2011) menjelaskan bahwa faktor motivasi (sifat pekerja, rasa pencapaian dari pekerjaan mereka, pengakuan, tanggung jawab yang

diberikan kepada mereka, dan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan kemajuan) membantu pegawai untuk menemukan nilai mereka sehubungan dengan nilai yang diberikan kepada mereka oleh organisasi. Lebih lanjut, ini dapat meningkatkan tingkat motivasi pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kebahagiaan internal pegawai dan kebahagiaan internal tersebut akan menyebabkan kepuasan. Faktor *hygiene* hanya dapat menyebabkan kebahagiaan eksternal, namun tidak cukup kuat untuk mengubah ketidakpuasan menjadi kepuasan tetapi tetap saja keberadaannya penting.

Bakotic & Babic (2013) menemukan bahwa bagi pekerja yang bekerja dibawah kondisi kerja yang sulit, kondisi kerja merupakan faktor yang penting bagi kepuasan kerja, jadi pekerja dibawah kondisi kerja yang sulit merasa tidak puas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja yang bekerja dibawah kondisi yang sulit perlu bagi manajemen untuk memperbaiki kondisi kerja. Ini akan membuat mereka sama-sama puas dengan orang yang bekerja dibawah kondisi kerja yang normal dan sebagai imbalannya kinerja keseluruhan meningkat.

Sebuah studi di sektor telekomunikasi oleh Tariq, dkk (2013) mengungkapkan bahwa ada variabel yang berbeda seperti beban kerja, gaji, stres di tempat kerja dan konflik dengan keluarga karena pekerjaan mengarahkan seorang pegawai kepada ketidakpuasan yang selanjutnya menghasilkan *turnover*. Pada tahap akhir faktor-faktor independent berdampak negatif pada kinerja organisasi yang dipengaruhi negatif oleh faktor-faktor ini.

Menurut (Mardiasmo, 2011) pegawai adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi maka pegawai membutuhkan tingkat kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang tentang pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi atau kesempatan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lainnya (Adam, 2015). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2016).

Menurut (A.A Prabu Mangkunegara, 2010) seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima,

kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara, 2017).

Penelitian oleh Boamah, dkk. (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan tingkat pekerjaan yang tidak terduga, pegawai akan menunjukkan sikap setia dan peduli terhadap instansi tersebut, bahkan pegawai merasa bangga telah dapat bekerja untuk instansi. Penjelasan ini tampak jelas bahwa rasa puas dapat mengarah pada hal positif perilaku kerja, penuh semangat, berorientasi pada hasil yang baik, totalitas dalam bekerja, gesit dan sebagainya (De Simone, et al., 2018; Chadi & Hetschko, 2018). Colquitt, LePine and Wesson (2017) menambahkan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan atau kesenangan yang diperoleh seorang pegawai sebagai hasil penilaiannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau pengalaman kerja yang pernah dialaminya. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan bagi para pegawai dalam suatu organisasi, sehingga pegawai yang bertahan dalam perusahaan menjadi aset yang penting untuk perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang akan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor spesifik seperti upah, pengawasan, stabilitas kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk maju, evaluasi pekerjaan yang adil, hubungan sosial di

tempat kerja, dan perlakuan yang superior (Prabowo & Romadlon, 2020; Sintaasih & Astitiani, 2019). Pegawai yang bahagia menyebabkan pegawai lebih produktif. Bagi perusahaan, kepuasan kerja pegawai dapat bermanfaat karena pegawai yang puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap, dan tingkah laku (Robbins, 2015).

Menurut Herzberg (2009) ciri-ciri pegawai yang mempunyai kepuasan kerja terhadap pekerjaannya yaitu memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan, senang dalam melakukan pekerjaannya dan lebih produktif, disiplin dalam mengerjakan pekerjaan ataupun datang ke tempat kerja tepat waktu.

Penelitian Jain dan Kaur (2014) mengenai dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Domino's Pizza di kota Jaipur. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja, stres, lembur, kelelahan, kebosanan adalah beberapa faktor yang meningkatkan ketidakpuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik, fasilitas penyegaran & rekreasi, fasilitas kesehatan & keselamatan, kesenangan di tempat kerja meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh Young (2010) menyatakan tata ruang kantor dapat mempengaruhi privasi, interaksi sosial dengan ruang kerja. Tata ruang yang sesuai dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dan kinerja saat bekerja di ruang kerja.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2014). Dari beberapa faktor yang

disebutkan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pegawai yang berhubungan dengan kondisi dirinya dan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek di dalamnya (Sari, 2016).

Dan juga kepuasan kerja penting untuk pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Sumatera Utara. Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan suatu lembaga yang mempunyai tugas dalam bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psicotropika, prekursor, dan badan adiktif lainnya.

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK). BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang narkotika dan di dalam pasal 64 ayat 1 menjelaskan bahwa BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika. BNN berkedudukan di ibukota negara dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Badan Narkotika Nasional yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional. Badan Narkotika Nasional diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika.

Berdasarkan keputusan presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional adalah Mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang ketersediaan dan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psicotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya atau dapat disingkat dengan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN). Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) dengan membentuk satuan tugas yang terdiri atas unsur instansi pemerintah terkait sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing – masing.

Peneliti telah melakukan observasi di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, dan mendapatkan hasil bahwa adanya permasalahan mengenai kepuasan kerja pada pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Perilaku yang terlihat yaitu pegawai terkadang merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman. Pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaannya hal ini mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya menjadi kurang produktif. Hal tersebut juga mempengaruhi kesehatan pikiran dan tubuh pegawai.

Sinambela (2016) mengatakan saat pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka motivasi pegawai dalam bekerja juga akan menurun sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja dan tujuan dari organisasi tersebut berpengaruh. Bagaimanapun juga persepsi pegawai terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat daripada kepuasan kerja. Jika pegawai merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi (Priyono & Marnis 2008).

Lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja dibutuhkan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

Untuk menunjang hasil observasi, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai. Berikut adalah wawancara singkat antara peneliti dengan pegawai yang bekerja di bagian koordinator pencegahan, yaitu:

“Saya pribadi sebagai pegawai BNN di bagian koordinator P2M yang setara dengan eselon III merasa kepuasan kerja ada karena saya disediakan fasilitas sarana dan prasarana seperti laptop, kendaraan, alat tulis, dll. Sementara untuk pegawai yang lain beberapa tidak mendapatkan fasilitas yang saya dapatkan, mereka membeli dan menyediakan fasilitas sendiri yang tidak disediakan oleh BNN. Mengenai ruangan kerja di BNN yang kurang luas dan meja yang tidak ada sekat membuat kurangnya privasi hal ini menyebabkan ketidakpuasan dan membuat tidak nyaman. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga sangat berpengaruh pada kepuasan pegawai, apalagi dalam kategori negatif misalnya ada hal-hal yang menyinggung, saling menjelekkkan, tersandung kasus, dan sebagainya. Satu yang berbuat semua menerima dampaknya tentu ini berdampak pada tidak puas dalam bekerja apalagi yang bersangkutan itu sudah kerja sangat profesional, sungguh-sungguh,

dan bertanggung jawab tapi gara-gara satu orang tentu akan membuat kepuasan kerja menurun.” (wawancara personal, Maret 2022).

Selain itu, pegawai lain juga memberi pendapat yang bekerja dibagian IT, yaitu :

“Karena bidang saya adalah bagian IT sarana dan prasarana sudah 70% tersedia namun ada beberapa peralatan dan persediaan yang belum disediakan oleh BNN. Terkadang AC di ruangan saya tidak setiap hari nyala padahal ruangan yang sejuk dapat membantu dalam bekerja. Dan juga saya merasa adanya kesenjangan antar pegawai dengan pimpinan seperti pegawai tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan karena tidak dibimbing oleh pimpinan dan pegawai terlalu didorong hal itu yang membuat kepuasan kerja dan kinerja menurun. Lingkungan kerja negatif sudah pasti dan pasti ada sangkut pautnya ada satu teman aja yang ngajak kearah negatif pasti berpengaruh pada kerjaan.” (wawancara personal, Maret 2022).

Pegawai dari divisi lain juga menambahkan pendapatnya yaitu :

“Saya pribadi untuk alat dan bahan dari BNN belum menyediakan semuanya, padahal saya sangat membutuhkan alat dan bahan dari BNN untuk menyediakan kepada beberapa pegawai. Instansi hanya menyediakan sebagian alat dan bahan untuk melakukan pekerjaan padahal alat dan bahan perlu bagi saya dalam bekerja itu juga yang membuat saya kurang puas. Banyak faktor yang membuat kepuasan kerja saya menurun yaitu faktor dari kawan bisa dikatakan kurang komunikasi dan saling menjatuhkan. Jelas lingkungan kerja yang tidak baik berpengaruh pada kepuasan kerja kalau kita enggak nyaman di kantor pengen gak masuk aja dan memang berpengaruh.” (wawancara personal, Maret 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dengan wawancara singkat dengan beberapa pegawai, maka peneliti menemukan ketidakpuasan pegawai berasal dari kondisi lingkungan kerja yang terjadi di instansi tersebut. Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai dalam bekerja yang mana nantinya akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Fenomena yang didapatkan peneliti adalah kurang tersedia alat dan bahan, terkadang pendingin ruangan atau AC rusak dan tidak menyala padahal ruangan yang sejuk dapat menimbulkan perasaan nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, ruangan kerja yang kurang luas membuat pegawai merasakan kurangnya privasi saat bekerja dan kondisi kantor yang membuat pegawai kurang nyaman sehingga akan menghambat pekerjaan dari pegawai tersebut, kemudian adanya kesenjangan antara pimpinan dengan pegawai dimana pegawai tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya bimbingan yang diberikan oleh pimpinan, kurangnya komunikasi antar pegawai dimana hal ini dapat membuat pegawai kurang memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di instansi. Pimpinan terkadang kurang terinci dalam menyampaikan informasi untuk bawahannya dan bawahan terkadang takut untuk memberikan masukan kepada pimpinannya sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Kemudian lingkungan kerja yang negatif, seperti perbuatan yang dapat menyinggung sesama pegawai, tersandung kasus, dan pengaruh negatif dari teman juga akan membuat suasana lingkungan kerja tidak kondusif sehingga akan mempengaruhi sikap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun peneliti juga mendapatkan bahwa dalam instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara para pegawai sudah merasa gaji yang didapatkan sudah cukup dan memuaskan. Para pegawai juga sudah puas dengan fasilitas transportasi yang disediakan instansi untuk pegawai,

Menurut hasil penelitian (Herzberg, 2014) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu hal-hal yang

mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya, hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang dianggap remeh pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain. Dan pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Fenomena yang ditemui oleh peneliti menyimpulkan di instansi Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai. Jika permasalahan tersebut tidak diimbangi dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka tidak terciptanya kepuasan kerja pada pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

Dengan adanya penelitian terdahulu, sehingga dapat menjadi referensi untuk peneliti dalam melakukan penelitian dengan judul yang berkaitan. Beberapa hasil penelitian terdahulu dan pernyataan yang dianggap relevan dengan penelitian adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia”. Pendekatan kuantitatif digunakan bersamaan dengan metode penelitian kausal. Jumlah sampel sebanyak 57 responden, dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Pengaruh lingkungan kerja secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Iin Murtafia dan Suryalena (2015) dengan judul penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan yang berjumlah 42 orang. Setelah dilakukan analisis korelasi spearman diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan).

Penelitian yang dilakukan oleh Haedar, Saharuddin, dan Herlangga (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo”. Populasi yang diteliti adalah jumlah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Palopo yang berjumlah 30 orang. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka perlu mendapat perhatian khusus, agar supaya terus mengalami perubahan yang lebih baik PT. Hadji Kalla Palopo.

Menambahkan dari penelitian Saputra dan Andri (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Husni, dkk (2018) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015)

menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**” untuk melihat bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera.

2. Identifikasi Masalah

Kuswadi (2014) menyatakan bahwa kepuasan pegawai merupakan ukuran sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi harapan pegawainya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Tanpa adanya kepuasan kerja pegawai tidak dapat bekerja secara optimal. Kepuasan kerja menjadi salah satu atribut yang berpengaruh pada diri pegawai saat bekerja. Seperti saat bekerja, bagi pegawai yang melakukan pekerjaannya akan menjadikan pegawai tidak termotivasi dikarenakan kurangnya kepuasan kerja. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu, lingkungan kerja yang negatif menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai.

3. Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai, dimana salah satu faktor penyebab menurunnya kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera dalam menyelesaikan tugasnya ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu penelitian memfokuskan pada keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera. Berdasarkan data pegawai dari jumlah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara adalah 73 pegawai. Pegawai dari berbagai unit kerja Badan Narkotika Nasional yaitu Bidang Umum, Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Rehabilitasi, dan Bidang Pemberantasan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”.

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”.

6. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya pada psikologi industri dan organisasi untuk menambahkan

pengetahuan tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Selain itu dapat digunakan untuk bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yaitu mahasiswa.

b) Manfaat Praktis

Peneliti ini dapat memberikan saran-saran pada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi pegawai

Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif pada kepuasan kerja pegawai dan juga lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka dari itu penting bagi pegawai untuk tetap menjaga lingkungan kerja yang baik, menjaga kenyamanan lingkungan kerja dari berbagai aspeknya baik dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, menjaga keharmonisan hubungan sesama rekan kerja, baik atasan maupun bawahan saling berkomunikasi dengan baik, mendukung dan menghargai sesama rekan kerja, menjaga kebersihan lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja. Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga hal ini dapat menguntungkan instansi.

2. Bagi instansi

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi instansi maka dari itu instansi sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja serta memiliki hubungan yang baik

antar pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Disarankan juga agar memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana pegawai bekerja, menyediakan peralatan kerja yang menunjang kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, menambah dan menyediakan ruangan kerja yang lebih luas agar membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja, dan mendekatkan hubungan antar rekan kerja. Kepuasan kerja penting bagi instansi, maka hendaknya mempertahankan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menyadari penelitian ini memiliki kekurangan, maka saran peneliti bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul yang berkaitan dengan penelitian ini disarankan agar menambahkan variabel lainnya seperti motivasi kerja, komunikasi, atau variabel lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

1. Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Adapun dampak kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan yaitu: pertama, pegawai yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif, kedua pegawai yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan, ketiga pegawai yang puas cenderung tercipta suasana hati yang menyenangkan, keempat pegawai yang puas cenderung memiliki hasil kerja yang baik. Kepuasan pegawai akan tampak salah satunya jika pegawai merasa senang dan puas terhadap lingkungan pekerjaannya.

Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan

perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang baik memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan individu dengan kepuasan rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2012).

Suwatno (2014) mengatakan ketika pegawai memiliki kepuasan kerja, pegawai cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Robbins (2015) menyimpulkan terdapat beberapa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada pegawai, yaitu kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai, kewargaan organisasional pekerja, kepuasan pelanggan, kehadiran pegawai, perputaran pegawai (*turnover*).

Berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan 2 hal yang berbeda dan bukan merupakan satu variable yang kontinyu (Beliadwi & Moningka, 2012). Herzberg mengatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh *motivator* faktor dan *hygiene* faktor. Motivator faktor disini adalah hal-hal intrinsik dari pekerjaan yang memunculkan kepuasan kerja positif. *Hygiene* faktor adalah hal-hal yang bersifat ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat memberikan ketidakpuasan pada pekerja. Berikut ini adalah penjabaran mengenai *motivator* faktor dan *hygiene* faktor menurut teori 2 faktor Herzberg (dalam Beliadwi & Moningka, 2012) yaitu pekerjaan, peluang untuk maju, pengakuan (*recognition*), pencapaian, dan tanggung jawab. *Hygiene* faktor menurut teori 2 faktor dari Herzberg adalah hal-hal yang dapat menjadi sumber ketidakpuasan pegawai apabila tidak terpenuhi dengan baik yaitu (dalam Beliadwi & Moningka, 2012) yaitu gaji, supervisi, kebijakan administrasi, hubungan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) menurut Mangkunegara (2011). Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan

untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori keseimbangan ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan input–outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan) yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*).

Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*) menurut Mangkunegara (2011). Pada teori ini, mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai puas. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih rendah daripada apa yang diharapkan, maka menyebabkan pegawai tidak puas.

Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*) menurut Mangkunegara (2011). Pada teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan para ahli diatas mengenai kepuasan kerja maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya yang terlihat oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2018) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai yaitu :

a. Lingkungan kerja

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu

pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

b. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian pegawai, kerja membutuhkan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat pegawai merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat pegawai tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.

c. Penghargaan yang sesuai

Pegawai menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Pegawai yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

d. Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang

seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila pegawai tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Umam (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Gaji yang dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.
- b. Kondisi kerja yang menunjang, dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja, yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para pegawai.
- c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

C. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Sule & Priansa, 2018) aspek dari kepuasan kerja, yang terdiri dari 9 aspek yaitu :

a. Gaji dan upah

Pada aspek ini kepuasan pegawai dihubungkan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakan.

b. Promosi

Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk sebagian orang. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi atau atasan

Pekerja lebih suka bekerja dengan atasan yang mempunyai sikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat

dari bawahan, dan memusatkan perhatian pada pegawai dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya pada pekerjaan.

d. Tunjangan tambahan

Aspek ini melihat sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan diberikan secara adil dan sebanding.

e. Penghargaan

Setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

f. Prosedur dan peraturan kerja

Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

g. Rekan kerja

Rekan kerja memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

h. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung

jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

i. Komunikasi

Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi.

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

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

D. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji dan upah

Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2. Promosi

Mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4. Tunjangan tambahan

Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding. Seperti asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lain.

5. Penghargaan

Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan pegawai untuk kemajuan perusahaan dihargai, diberikan apresiasi dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti kebijakan, prosedur, dan aturan.

7. Rekan kerja

Rekan kerja yang menyenangkan, kompeten, hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, apakah tugas itu dapat dinikmati atau tidak.

9. Komunikasi

Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, berbagai informasi di dalam organisasi baik verbal maupun nonverbal pegawai menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas kerja dan infrastruktur yang berada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi implementasi pekerjaan termasuk tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan pekerjaan antar orang di tempat tersebut (Hafid & Hasanah, 2016).

Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan itu dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya ditugaskan kepadanya. Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) menambahkan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2015).

Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan peralatan atau fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu pegawai membuat pegawai betah bekerja. Sarwoto berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilakukan yaitu, peralatan dan fasilitas,

atmosfir kerja (lingkungan kerja non fisik), dan lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik) Sarwoto (2014).

Berdasarkan dari beberapa penjelasan para ahli diatas mengenai lingkungan kerja maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan fasilitas yang ada disekitar pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik (kebersihan, ketenangan, fasilitas, pencahayaan, dll) dan juga lingkungan kerja non fisik (hubungan kerja antara orang di tempat itu).

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

a. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut

akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

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

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan

baubauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

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

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

C. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Aspek-aspek lingkungan kerja fisik menurut Alex Nitisemito (2011) diantaranya:

- a. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, rindang

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

- b. Tempat kerja yang dapat memberi rasa aman saat bekerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos setempat.

- c. Tersedianya alat-alat yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

- d. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan

akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

- e. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja

Aspek-aspek lingkungan kerja non fisik menurut Budi W. Soetjipto (2008):

- a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena pegawai dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

- b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hal yang lebih.

- c. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

E. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dalam A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini (2015) yaitu:

1. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

2. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

3. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu atau fasilitas kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

7. Keamanan

Keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan milik pribadi.

F. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama pegawai. Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang

harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

3. Pegawai

A. Pengertian Pegawai

Menurut Mardiasmo (2011) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Pegawai BNN adalah pegawai yang berdasarkan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian melaksanakan tugas dan fungsi pada Badan Narkotika Nasional.

Pegawai BNN terdiri atas:

1. ASN atau yang disebut dengan Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
2. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
3. Prajurit Tentara Nasional Indonesia

Etika yang harus dimiliki oleh pegawai atau anggota yang bekerja pada instansi BNN, meliputi:

1. Etika Bernegara

Dalam hal ini dituntut untuk dapat menjunjung tinggi nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia serta menjunjung tinggi kepentingan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia

2. Etika Berorganisasi

Dalam hal ini dituntut untuk menjaga kehormatan lembaga, memiliki integritas dan konsisten dalam bersikap dan bertindak serta memiliki komitmen terhadap visi dan misi

3. Etika Bermasyarakat

Pegawai/anggota BNN diharapkan dapat memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, adil, tidak diskriminatif didasari dengan empati, hormat, santun, dan tanpa pemaksaan. Selain itu diharapkan dapat memberikan pelayanan informasi public atas informasi publik yang diperlukan sesuai batasan kewenangannya, kecuali informasi yang dikecualikan untuk dipublikasikan.

4. Etika Terhadap Sesama Pegawai

Menghormati sesama pegawai sebagai rekan kerja yang memiliki hak dan kewajiban dalam suatu unit kerja, instansi maupun antar instansi. Selain itu memelihara rasa persatuan dan kesatuan serta

menjalin kerja sesama pegawai dan memupuk rasa toleransi dan empati terhadap sesama pegawai.

5. Etika Terhadap Diri Sendiri

Memiliki jiwa kepemimpinan, berani menjadi pelopor, penggerak perubahan dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba, dan dapat dipercaya untuk mencapai kinerja sesuai harapan serta loyal dan memiliki dedikasi tinggi dalam memberikan pelayanan masyarakat dan pelaksanaan tugas.

B. Jenis-Jenis Pegawai

Jenis pegawai berdasarkan cara perhitungan PPh Pasal 21 dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Pegawai Tetap

Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur.

2. Pegawai Tidak Tetap

Pegawai Tidak Tetap atau Tenaga Kerja Lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit

hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

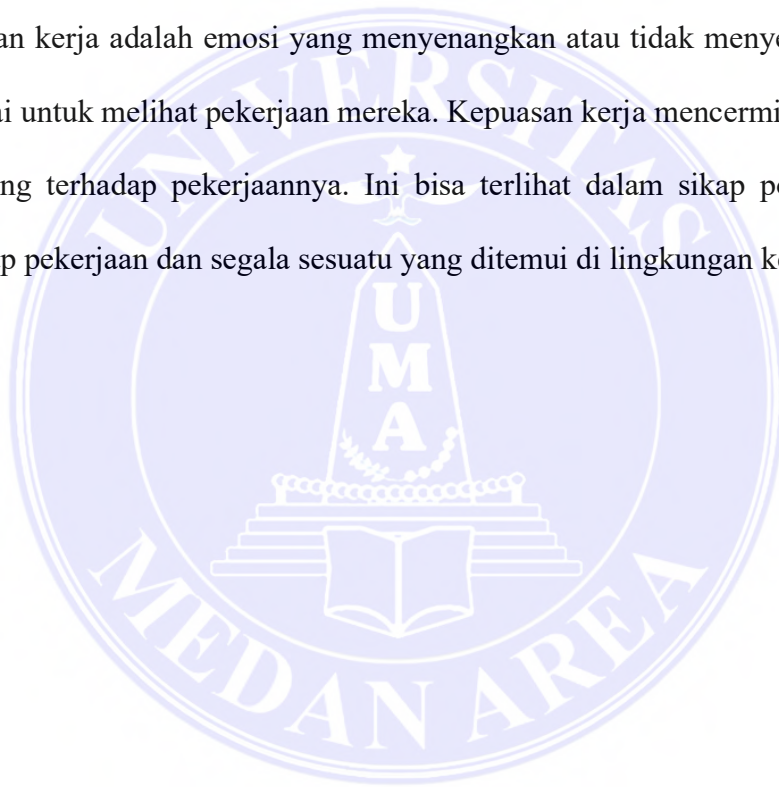
4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena pegawai menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja, maka sangat penting bagi instansi/perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang positif agar pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Sunyoto (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

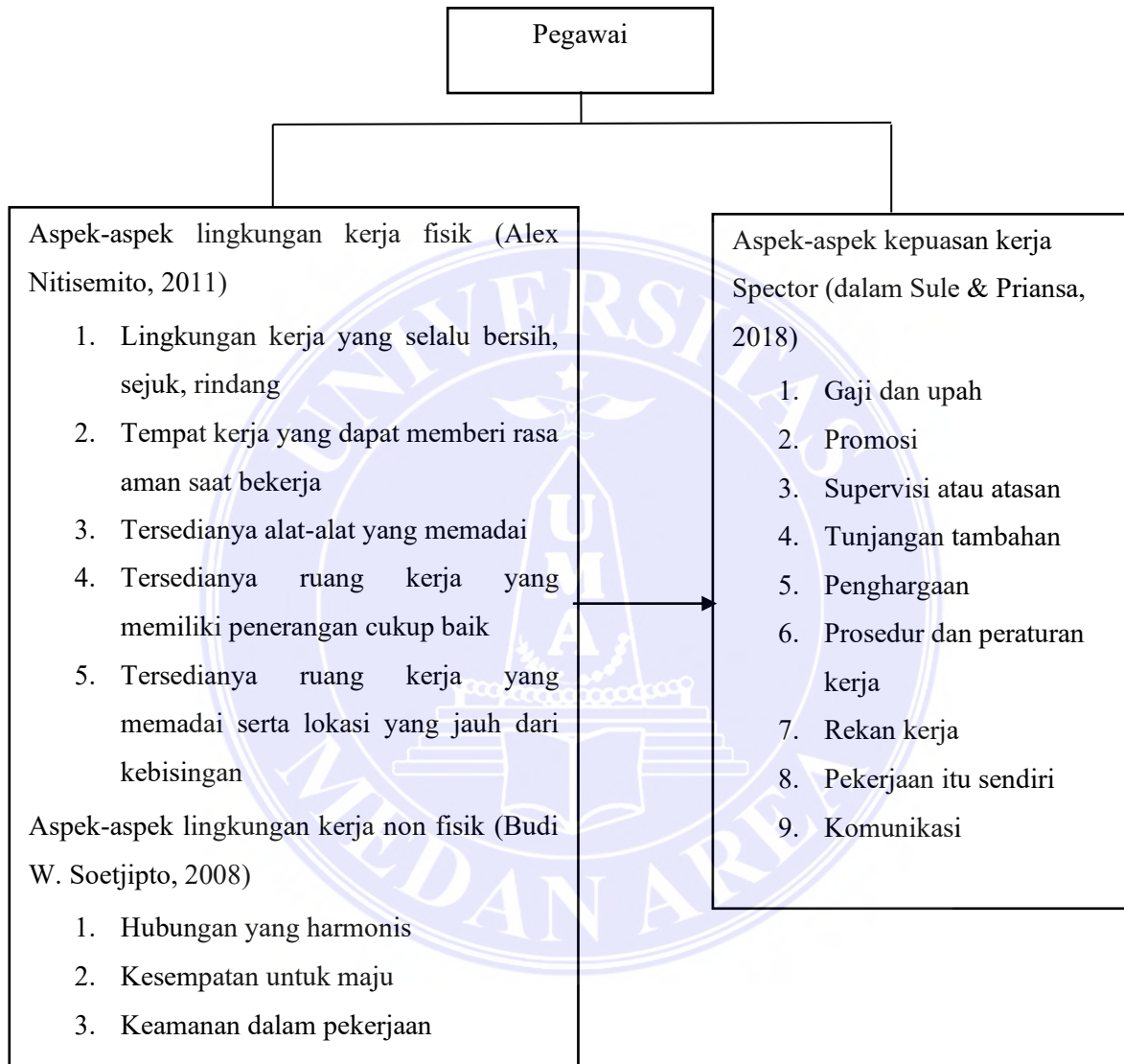
Heartfield (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya berdasarkan keuntungan materi, namun juga dengan organisasi dengan komunikasi yang positif, dan interaksi sosial yang positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Mokaya, dkk (2013) tempat kerja yang kondusif dicirikan dengan suasana yang menyenangkan, dekorasi yang terang, penataan fasilitas yang tepat dan ruang kerja yang memadai; semuanya memiliki efek yang positif pada kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka dan tujuan organisasi; membuat tempat kerja yang lebih menyenangkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2014). Dari faktor tersebut salah satu faktornya adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016), kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai untuk melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini bisa terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemui di lingkungan kerjanya.



5. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari paparan teoritis dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis sementara pada peneliti dapat dirumuskan : Ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dengan asumsi semakin positif lingkungan kerja maka semakin positif pula kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya, semakin negatif lingkungan kerja maka semakin negatif pula kepuasannya.



BAB III METODE PENELITIAN

1. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran (V. Wiratna Sujarweni, 2014).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Lingkungan Kerja

3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu bagian terpenting bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan negatif yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja merupakan kunci untuk menentukan kualitas pegawai dalam bekerja dan tingkat produktivitas.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. hal ini terlihat dari perasaan senang atau tidak senang dari hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya.

4. Subyek Penelitian

A. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Jumlah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 pegawai.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 100% sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 73 pegawai. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Sugiyono (2017) sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berjumlah 73 orang pegawai. Alasan peneliti menggunakan teknik sampling total karena jumlah populasi kecil sehingga peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden yaitu sebanyak 73 orang pegawai.

Ciri – ciri pegawai yang diambil peneliti untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini yaitu:

1. Peneliti mengambil keseluruhan dari pegawai yang sudah terdaftar sebagai pegawai tetap di instansi BNN.
2. Usia responden berkisar dari 28 tahun hingga 50 tahun.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan serta melakukan wawancara singkat dengan beberapa pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

b. Kuesioner

Peneliti melakukan penyebaran berupa lembaran kertas yang berisi pernyataan terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja kepada responden atau pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013).

Skala yang digunakan adalah skala Likert yaitu : pertanyaan mendukung (*favorable*) yang terdiri dari empat kategori, yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4, Sesuai (S) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 1 dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*)

yang terdiri dari empat kategori, yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan nilai 1, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 4.

Tabel 3.1 Skor Pernyataan

Kategori Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

6. Validitas dan Reliabilitas

A. Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2013). Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis ini digunakan

dengan tujuan mengetahui apakah data yang akan diolah mempunyai tingkat keabsahan (valid) dan dapat dipercaya (reliabel).

B. Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2013).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan (kuesioner) dapat diandalkan atau dengan pengertian lain dapat mengukur jawaban responden secara konsisten. Untuk menghitung uji reliabilitas penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kuesioner yang dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Sujaweni & Endrayanto, 2012).

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r

Indikator Koefisien	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2019)

7. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *korelasi product moment*, menurut Sugiyono (2019) yaitu metode yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dari dua variabel tersebut adalah sama. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

Rxy: koefisien korelasi antar variabel X dengan variabel Y

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum X$: jumlah skor variabel X

$\sum Y$: jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor Y

n: jumlah sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) untuk perhitungan analisis data. Menurut Sugiyono (2019), sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada table dibawah ini:

Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya maka hal-hal yang dapat diambil kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil korelasi menggunakan metode *Product Moment* dari Karl Pearson ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara dengan nilai r_{xy} sebesar 0,424 dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.
- b. Koefisien determinasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan *R square* sebesar 0,180 angka 18,0% yang berarti bahwa dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki sumbangan sebesar 18,0% terhadap kepuasan kerja sisanya sebesar 82,0% dari faktor lainnya selain lingkungan kerja yaitu rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, dan pekerjaan yang menantang.
- c. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Mean Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori positif, sebab mean hipotetik (75) lebih besar daripada empirik (65,11), dengan SD sebesar (7,241) dan kepuasan kerja berada pada kategori positif, sebab mean hipotetik (82,5) lebih besar daripada empirik (69,90), dengan SD sebesar (6,750).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi pegawai

Lingkungan kerja memiliki dampak yang positif pada kepuasan kerja pegawai dan juga lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka dari itu penting bagi pegawai untuk tetap menjaga lingkungan kerja yang baik, menjaga kenyamanan lingkungan kerja dari berbagai aspeknya baik dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, menjaga keharmonisan hubungan sesama rekan kerja, baik atasan maupun bawahan saling berkomunikasi dengan baik, mendukung dan menghargai sesama rekan kerja, menjaga kebersihan lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja. Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga hal ini dapat menguntungkan instansi.

2. Bagi instansi

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi instansi maka dari itu instansi sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja serta memiliki hubungan yang baik antar pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Disarankan juga agar memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana pegawai bekerja, menyediakan peralatan kerja yang menunjang kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaan, menambah dan menyediakan ruangan kerja yang lebih luas agar membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja, dan mendekatkan hubungan antar rekan kerja. Kepuasan kerja penting bagi instansi, maka hendaknya mempertahankan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menyadari penelitian ini memiliki kekurangan, maka saran peneliti bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul yang berkaitan dengan penelitian ini disarankan agar menambahkan variabel lainnya seperti motivasi kerja, kinerja, atau variabel lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan juga menggunakan jumlah sampel yang lebih besar supaya memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Jalil, M., & Yuniara, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 09-19.
- Adam, P. (2015). A Model of the Dynamic of the Relationship between Stock Prices and Economic Growth of Indonesia. *Applied Economics and Finance*, 2(3), 12–19. <https://doi.org/10.11114/aef.v2i3.829>
- Alex, S, Nitisemito. 2011 Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320-333.
- Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308-314.
- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.36. pp. 86-95.
- Ampofo, E. T. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 253-262.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen ejournal.unp.ac*, 2(1): 1-11
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg ' s Two - Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work : A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1–9.
- Badriyah, Mila, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Bakotić, D., & Babić, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Beliadwi, B., & Moningga, C. (2012). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT Woleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*, 1-16.
- Bestyana, B., & Moningga, C. (2012). *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia di Tinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg*. 5(2), 1–16.
- Boamah, S. A., Spence Laschinger, H. K., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 3
- Buhai, S. I., Cottini, E., & Westergaard-Nielsen, N. (2008). The Impact of Workplace Conditions on Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*.
- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1).
- Chandrasekar, K. (2011). *WORK ENVIRONMENT INTERNATIONAL JOURNAL*. 1(1).
- Christiyanto, A. (2020). Pelatihan, Pengalaman, Dan Lingkungan Kerja Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT)–Batan Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2017). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Daniel Napitupulu, Sutaryat Trisnamansyah, Husen Saeful Insan, W. W. (2019). Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance in Faculty of Forestry University North Sumatra. *Journal of Economic Studies*, 03(02), 62–74. <http://www.journal.islamicateinstitute.co.id/index.php/joes/article/view/637>
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research: ANR*, 39(November 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Elprida Sidabutar, Tantri Yanuar Rahmat Syah, R. A. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1–5.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan

- Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 495-502.
- Haedar, H., Saharuddin, S., & Herlangga, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 02(01), 10–22.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269–290.
- Hakim, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim). In *Repository STEI*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017, October). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area. In *2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)* (pp. 86-96). Atlantis Press.
- Hearthfield, S. M. (2012). *Keys to Employee Satisfaction: What You Can Do to Increase Employee Satisfaction*, http://humanresources.about.com/od/employeesatisfaction/a/employee_satisfaction.htm
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho. *Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- I Made Muliana, I Wayan Sujana, N. N. A. N. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor di Camat Payangan. *VALUES*, 1(4), 169–179.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(02), 30-44.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati, P. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 172-179.

- Jain, R. and Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–8.
- Khan, Alamdar Hussain. Nawaz, Muhammad Musarrat. Aleem, Muhammad and Hamed, Wasim. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6, No. 7. pp. 2697-2705.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 79-84.
- Kuswadi. 2014. Cara mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Lee, Y.S. (2010). Office layout affecting privacy, interaction, and acoustic quality in LEED-certified buildings. *Building and Environment*, 45, 1594-1600.
- Lerian, F. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Mangkunegara, Anwar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo, P. D. (2011). *Perpajakan 3 Edisi Revisi*. Yogyakarta: CV Andi Offset. (TA : Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan Pada UMKM Sablon Garment Surabaya)
- Michael, Eka Desy Purnama, A. F. A. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT)*, 2(3), 170–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.51715/husocpument.v2i3.227>
- Moh., S. (2020). Factors Affecting Job Satisfaction. *Scientific Journal of Refelction*, 3(4), 361–370.
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, J., & Karanja, K. (2013). Effects of organizational work conditions on employee job satisfaction in the hotel industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 79-90.
- MUKSON, M., & LUBIS, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 2(2), 109-120.
- Murtafia, I. U. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. *Jom FISIP*, 2(2), 1–15.
- Nelma, H. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa di Jakarta. *Jurnal JP3SDM*, 10(1), 11–21.
- Nurhasanah, Z. H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi Pt. Dirgantara Indonesia (Persero) Di Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026.
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10-18.
- Prabowo, W. A., & Romadlon, F. (2020). Faktor Pengaruh Tingkat Kepuasan Kinerja Pramugari Perusahaan Transportasi Bis Joglosemar (PT. Sejahtera AO Kencana Sakti). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 48–59. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i1.2492>
- Priansa, Donni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.
- Prestawan, A. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Putri, E.M., Ekowati, V.M, Supriyanto, A.S.,&Mukkafi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research*, 7(4), 132–140.
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., & Kurniawan, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 89-95.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. Manajemen Produksi Edisi 4. Yogyakarta.
- Robbins, S. (2015). Psikologi organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) Essentials of Organizational Behavior. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
- Saputra, A., & Andri, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jom FISIP*, 4(2), 1–15.
- Saputra, P., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2018). Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 2(3), 217-236.
- Sarwoto. (2014). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Ghalia Indonesia.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1-5.
- Simanjuntak Trinovela, S. V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sintaasih, D., & Astitiani, N. L. P. S. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01>
- Sitio, V. S. S. (2019). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Ovela Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2).
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Subekti Wibowo. 2021. Pengertian Pegawai. <https://www.wibowopajak.com/2012/02/pengertian-pegawai.html> (diakses tanggal 29 Agustus 2022)
- Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Serat Acitya*, Vol. 1, No. 2. Pp. 73-83.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika. Aditama.
- Sunyoto, D. (2012). “Sumber Daya Manusia (praktek penelitian)”. Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service. (Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services Abdul Haeba Ramli)
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academi Publishing Service)*. Yogyakarta
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work

- discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-2>
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Human Resource Management*, Sixth Center, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwati, M, M. M., & Gagah, E. (2016). Influence Of Motivation Work, Career Development And Cultural Organization On The Job Satisfaction And Implications On The Performance Of Employees (Case On Babinminvetcaddam Iv/Diponegoro). *Journal of Management*, 2(2).
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan sains*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tariq, M., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). The Impact of Employee Turnover on the Efficiency of the Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700–711.
- Tumboimbela, S. C. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Post Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 788–797.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia
- V Wiratna Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Vitalya, H. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP). In *Repository UMA*. Universitas Medan Area.
- Widadi Budi, S. F. M. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal)*. 17(3), 17–44.
- Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Edisi 5. Manggu Media, Bandung.
- Yelmi, H. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Badan Narkotika Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 7(1), 19-27.
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 278–290. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.459>



LAMPIRAN



Blueprint item skala Kepuasan Kerja

No	Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	Kepuasan Kerja	Gaji dan upah	Gaji dan upah yang diterima sesuai dengan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki • Gaji merupakan motivasi saya untuk semangat dalam bekerja • Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini karena dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diberikan oleh instansi sering sekali tidak tepat waktu • Menurut saya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya
		Promosi	Kebijakan promosi dan kesempatan untuk mendapat promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan • Saya merasa pantas mendapatkan promosi jabatan dari instansi • Adanya promosi yang 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan promosi jabatan • Kenaikan jabatan di tempat kerja saya belum merata kepada

				dilakukan oleh instansi untuk memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju	semua pegawai
		Supervisi	Pengawasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya • Menurut saya pengawasan berguna untuk melihat efektivitas kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak pernah melakukan perbaikan setiap kali melakukan kesalahan dalam bekerja • Menurut saya pengawasan kerja di tempat kerja saya kurang
		Tunjangan atau tambahan	Asuransi dan fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan • Instansi menyediakan asuransi kesehatan bagi seluruh pegawai • Instansi menyediakan kantin dan tempat ibadah yang nyaman 	<ul style="list-style-type: none"> • Menurut saya fasilitas yang disediakan oleh kantor belum lengkap • Pemberian THR oleh instansi kepada pegawai tidak merata
		Penghargaan	Perasaan dihargai dan diapresiasi	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan yang saya terima sesuai dengan 	<ul style="list-style-type: none"> • Walaupun saya sudah mencapai prestasi

			si	<p>prestasi kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong saya lebih giat bekerja • Rekan kerja saya memberi apresiasi atas hasil kerja yang baik 	<p>kerja saya tidak diberi <i>reward</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa pemberian penghargaan tidak terlalu menguntungkan saya
		Prosedur dan peraturan kerja	Kebijakan dan aturan	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok yang diberikan • Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas kebijakan terkait organisasi • Atursan yang dibebankan oleh instansi sesuai dengan kemampuan pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan yang ditetapkan oleh instansi sulit untuk dilakukan • Saya selalu melanggar aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi
		Rekan kerja	Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten	<ul style="list-style-type: none"> • Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak membutuhkan rekan kerja yang lain di dalam pekerjaan saya

				<ul style="list-style-type: none"> • Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan • Saya bangga dengan rekan kerja saat ini 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap acuh antar sesama pegawai tidak ada kaitannya dengan tujuan organisasi
		Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik serta kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan saya saat ini membuat saya lebih kreatif • Saya sangat menyenangi pekerjaan saya saat ini • Saya menyelesaikan pekerjaan saya walaupun tidak dituntut diselesaikan dengan cepat 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak bertanggung jawab atas setiap pekerjaan saya yang terpenting pekerjaan saya selesai • Pekerjaan saya tidak ada kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi
		Komunikasi	Pemberian informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik • Menurut saya komunikasi saat ini terjalin di instansi sudah berjalan dengan baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang pegawai tidak terbuka saat mendapatkan informasi • Menurut saya rekan kerja tidak peduli masalah

				<ul style="list-style-type: none">• Pegawai saling bertukar informasi	yang saya hadapi
--	--	--	--	---	------------------



Blueprint item Skala Lingkungan Kerja

No	Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
1.	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, rindang	Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> Suhu udara yang nyaman membuat saya senang untuk beraktivitas Menurut saya kebersihan ruangan kerja sangat penting Fasilitas AC sangat menunjang dalam pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Terkadang AC di ruangan kerja saya tidak berfungsi dengan baik Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya
		Tempat kerja yang dapat memberi rasa aman saat bekerja	Kemampuan bekerja	<ul style="list-style-type: none"> Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman Diruangan 	<ul style="list-style-type: none"> Menurut saya satpam kurang tanggap dalam menangani keamanan di instansi Saya merasa tidak aman bekerja di BNN

				tempat saya bekerja terdapat alat penunjang keamanan.	
		Tersedia nya alat-alat yang memadai	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tercukupin ya fasilitas dalam bekerja membuat pekerjaan lebih mudah dikerjakan • Fasilitas yang disediakan instansi telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. • Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya saat bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang fasilitas yang saya butuhkan dalam bekerja tidak selalu ada • Komputer yang digunakan sering bermasalah
		Tersedia nya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Menurut saya penerangan yang sesuai berpengaruh bagi kelancaran pekerjaan • Perlengkapan penerangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pencahaya an di ruangan saya terlalu redup • Terkadang saya kurang efisien dalam

				<p>n lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja 	<p>bekerja dikarenakan pencahayaan di ruangan saya terlalu redup</p>
		<p>Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan</p>	<p>Ruang gerak yang diperlukan dan kebisingan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menurut saya ruangan yang kondusif untuk bekerja adalah ruangan kerja yang jauh dari kebisingan • Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena tempat kerja jauh dari kebisingan • Menurut saya instansi ini sudah jauh dari kebisingan 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang saya tidak konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan saya dikarenakan kebisingan • Terkadang rekan kerja saya selalu mengganggu saya ketika saya sedang konsentrasi
2.	<p>Lingkungan Kerja Non Fisik</p>	<p>Hubungan yang harmonis</p>	<p>Hubungan antar pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang harmonis antar sesama pegawai berpengaruh terhadap hasil 	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak peduli dengan masalah yang dihadapi oleh orang lain • Hubungan

				<p>kinerja pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikap saling percaya antar pegawai dapat menciptakan hubungan yang harmonis • Saya selalu memberikan solusi jika ada teman yang sedang bermasalah 	<p>saya dengan rekan kerja yang lain tidak baik</p>
		<p>Kesempatan untuk maju</p>	<p>Dukungan dari rekan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dorongan dan dukungan dari rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja • Menurut saya instansi telah memberikan <i>reward</i> yang pantas bagi pegawai yang berprestasi • Instansi selalu memberikan dukungan kepada saya untuk 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang saya merasa komentar dari rekan kerja saya membuat saya <i>down</i> • Pekerjaan saya saat ini membuat saya jenuh

				maju	
		Keamanan dalam pekerjaan	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> Keamanan di tempat kerja saya sudah diterapkan dengan baik Keselamatan kerja pegawai adalah hal yang utama bagi instansi 	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu khawatir dan tidak percaya dengan rekan kerja saya Privasi saya tidak pernah dihargai oleh rekan kerja yang lain Saya merasa lingkungan kerja saat ini membuat saya tidak nyaman



Demi tercapainya penelitian ini, maka saya mohon kesediaannya dari Bapak/Ibu/ untuk membantu mengisi kuesioner yang telah disediakan (terlampir berikut ini).

Penyusun skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, diperlukan data-data informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini. Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

I. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang anda pilih, isi sesuai dengan pendapat anda.

II. Data Responden

Nama:

Jenis Kelamin:

Umur:

Pendidikan Terakhir:

Jabatan:

III. Keterangan Pengisian Kuesioner

- a. SS: Sangat Setuju
- b. S: Setuju
- c. TS: Tidak Setuju
- d. STS: Sangat Tidak Setuju

Skala 1 Lingkungan Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Suhu udara yang nyaman membuat saya senang untuk beraktivitas				
2	Menurut saya kebersihan ruangan kerja sangat penting				
3	Terkadang AC di ruangan kerja saya tidak berfungsi dengan baik				
4	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya				
5	Fasilitas AC sangat menunjang dalam pekerjaan				
6	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman				
7	Saya merasa tidak aman bekerja di BNN				
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman				
9	Di ruangan tempat saya bekerja terdapat alat penunjang Keamanan				
10	Menurut saya satpam kurang tanggap dalam menangani keamanan di instansi				
11	Terkadang fasilitas yang saya butuhkan dalam bekerja tidak selalu ada				
12	Fasilitas yang disediakan instansi telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
13	Tercukupinya fasilitas dalam bekerja membuat pekerjaan lebih mudah dikerjakan				
14	Komputer yang digunakan sering bermasalah				
15	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya saat bekerja				
16	Pencahayaan di ruangan saya terlalu redup				
17	Terkadang saya kurang efisien dalam bekerja dikarenakan pencahayaan di ruangan saya terlalu redup				
18	Menurut saya penerangan yang sesuai berpengaruh bagi kelancaran pekerjaan				
19	Terdapat penerangan cadangan di tempat kerja				
20	Menurut saya ruangan yang kondusif untuk bekerja adalah ruangan kerja yang jauh dari kebisingan				

21	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai				
22	Terkadang rekan kerja saya selalu mengganggu saya ketika saya sedang konsentrasi				
23	Terkadang saya tidak konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan saya dikarenakan kebisingan				
24	Hubungan yang harmonis antar sesama pegawai berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai				
25	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena tempat kerja jauh dari kebisingan				
26	Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain tidak baik				
27	Saya tidak peduli dengan masalah yang dihadapi oleh orang lain				
28	Sikap saling percaya antar pegawai dapat menciptakan hubungan yang harmonis				
29	Saya selalu memberikan solusi jika ada teman yang sedang bermasalah				
30	Instansi selalu memberikan dukungan kepada saya untuk maju				
31	Dorongan dan dukungan dari rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja				
32	Menurut saya instansi ini sudah jauh dari kebisingan				
33	Terkadang saya merasa komentar dari rekan kerja saya membuat saya <i>down</i>				
34	Keamanan di tempat kerja saya sudah diterapkan dengan baik				
35	Pekerjaan saya saat ini membuat saya jenuh				
36	Saya selalu khawatir dan tidak percaya dengan rekan kerja saya				
37	Keselamatan kerja pegawai adalah hal yang utama bagi instansi				
38	Menurut saya instansi telah memberikan <i>reward</i> yang pantas bagi pegawai yang berprestasi				
39	Privasi saya tidak pernah dihargai oleh rekan kerja yang lain				
40	Saya merasa lingkungan kerja saat ini membuat saya tidak nyaman				

Skala 2 Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
2	Gaji yang diberikan oleh instansi sering sekali tidak tepat waktu				
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				
4	Gaji merupakan motivasi saya untuk semangat dalam bekerja				
5	Menurut saya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
6	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini karena dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari				
7	Kenaikan jabatan di tempat kerja saya belum merata kepada semua pegawai				
8	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan				
9	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya				
10	Saya tidak pernah melakukan perbaikan setiap kali melakukan kesalahan dalam bekerja				
11	Menurut saya pengawasan kerja di tempat kerja saya kurang				
12	Adanya promosi yang dilakukan oleh instansi untuk memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju				
13	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan				
14	Pemberian THR oleh instansi kepada pegawai tidak merata				
15	Saya merasa pantas mendapatkan promosi jabatan dari instansi				
16	Menurut saya pengawasan berguna untuk melihat efektivitas kinerja pegawai				
17	Instansi menyediakan kantin dan tempat ibadah yang nyaman				
18	Menurut saya fasilitas yang disediakan oleh kantor belum lengkap				
19	Penghargaan yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja				
20	Walaupun saya sudah mencapai prestasi kerja saya tidak diberi <i>reward</i>				
21	Instansi menyediakan asuransi kesehatan bagi				

	seluruh pegawai				
22	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok yang diberikan				
23	Aturan yang ditetapkan oleh instansi sulit untuk dilakukan				
24	Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas kebijakan terkait organisasi				
25	Rekan kerja saya selalu memahami perasaan saya				
26	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh instansi mendorong saya lebih giat bekerja				
27	Saya selalu melanggar aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi				
28	Saya merasa pemberian penghargaan tidak terlalu bermanfaat bagi saya				
29	Saya tidak bertanggung jawab atas setiap pekerjaan saya yang terpenting pekerjaan saya selesai				
30	Sikap acuh antar sesama pegawai tidak ada kaitannya dengan tujuan organisasi				
31	Saya tidak membutuhkan rekan kerja yang lain di dalam pekerjaan saya				
32	Aturan yang dibebankan oleh instansi sesuai dengan kemampuan pegawai				
33	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan				
34	Saya bangga dengan rekan kerja saat ini				
35	Menurut saya komunikasi yang saat ini terjalin di instansi sudah berjalan dengan baik				
36	Saya sangat menyenangkan pekerjaan saya saat ini				
37	Pekerjaan saya tidak ada kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi				
38	Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik				
39	Terkadang pegawai tidak terbuka saat mendapatkan informasi				
40	Saya menyelesaikan pekerjaan saya walaupun tidak dituntut diselesaikan dengan cepat				
41	Pekerjaan saya saat ini membuat saya lebih kreatif				
42	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
43	Rekan kerja saya memberi apresiasi atas hasil kerja yang baik				



Lampiran III Skoring Penelitian



Lampiran IV

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
lk1	3,45	,528	73
lk2	3,48	,556	73
lk3	2,47	,765	73
lk4	2,48	,626	73
lk5	3,29	,540	73
lk6	3,33	,473	73
lk7	1,64	,537	73
lk8	3,14	,384	73
lk9	2,92	,618	73
lk10	2,05	,705	73
lk11	2,56	,764	73
lk12	2,78	,607	73
lk13	3,22	,559	73
lk14	2,44	,799	73
lk15	3,19	,616	73
lk16	2,10	,649	73
lk17	2,12	,622	73
lk18	3,08	,464	73
lk19	2,82	,609	73
lk20	3,26	,472	73
lk21	3,29	,565	73

lk22	2,64	,839	73
lk23	2,84	,764	73
lk24	3,15	,491	73
lk25	2,90	,627	73
lk26	1,86	,694	73
lk27	2,22	,672	73
lk28	3,23	,486	73
lk29	3,05	,437	73
lk30	3,11	,458	73
lk31	3,05	,437	73
lk32	2,92	,547	73
lk33	2,55	,688	73
lk34	3,10	,531	73
lk35	2,11	,567	73
lk36	2,00	,745	73
lk37	3,10	,414	73
lk38	2,84	,707	73
lk39	1,84	,578	73
lk40	1,95	,598	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lk1	106,11	53,182	,066	,750
lk2	106,08	51,243	,304	,740
lk3	107,10	50,755	,341	,743
lk4	107,08	52,132	,360	,747
lk5	106,27	51,729	,351	,743
lk6	106,23	51,514	,329	,740
lk7	107,92	56,438	-,341	,766
lk8	106,42	51,803	,365	,740
lk9	106,64	53,899	-,034	,756
lk10	107,51	50,698	,377	,741
lk11	107,00	49,361	,375	,735
lk12	106,78	55,479	-,208	,763
lk13	106,34	49,978	,466	,733
lk14	107,12	52,137	,304	,752
lk15	106,37	51,375	,351	,742

lk16	107,47	52,502	,311	,749
lk17	107,44	52,500	,320	,749
lk18	106,48	52,781	,345	,747
lk19	106,74	54,140	-,060	,757
lk20	106,30	50,908	,422	,737
lk21	106,27	50,396	,406	,736
lk22	106,92	48,271	,428	,731
lk23	106,73	48,063	,503	,727
lk24	106,41	51,023	,386	,738
lk25	106,66	50,339	,364	,737
lk26	107,70	50,991	,352	,742
lk27	107,34	53,173	,035	,753
lk28	106,33	50,279	,501	,733
lk29	106,51	50,976	,449	,736
lk30	106,45	51,251	,383	,738
lk31	106,51	51,920	,395	,742
lk32	106,64	51,482	,379	,741
lk33	107,01	48,958	,472	,730
lk34	106,47	51,947	,328	,744
lk35	107,45	51,029	,324	,739
lk36	107,56	52,750	,062	,753
lk37	106,47	51,086	,459	,737
lk38	106,73	51,896	,155	,748
lk39	107,73	52,479	,138	,747
lk40	107,62	52,656	,110	,749

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	43

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	2,84	,624	73
kk2	2,04	,735	73
kk3	3,05	,468	73
kk4	3,08	,618	73
kk5	2,27	,559	73
kk6	2,88	,600	73
kk7	2,45	,578	73
kk8	2,25	,641	73
kk9	2,89	,636	73
kk10	2,05	,643	73
kk11	2,26	,708	73
kk12	2,84	,764	73
kk13	3,18	,481	73
kk14	2,14	,713	73
kk15	3,04	,351	73
kk16	3,04	,389	73
kk17	3,27	,559	73
kk18	2,37	,677	73
kk19	2,82	,609	73
kk20	2,37	,565	73
kk21	3,11	,636	73
kk22	3,04	,633	73
kk23	2,37	,773	73
kk24	3,08	,493	73
kk25	2,99	,486	73
kk26	3,00	,624	73
kk27	2,11	,875	73
kk28	1,99	,656	73
kk29	1,81	,700	73
kk30	2,04	,716	73
kk31	2,26	,850	73
kk32	2,88	,622	73
kk33	3,11	,458	73

kk34	3,08	,493	73
kk35	3,00	,471	73
kk36	2,86	,631	73
kk37	2,27	,712	73
kk38	2,85	,616	73
kk39	2,56	,687	73
kk40	2,81	,616	73
kk41	3,08	,433	73
kk42	3,08	,400	73
kk43	3,12	,498	73

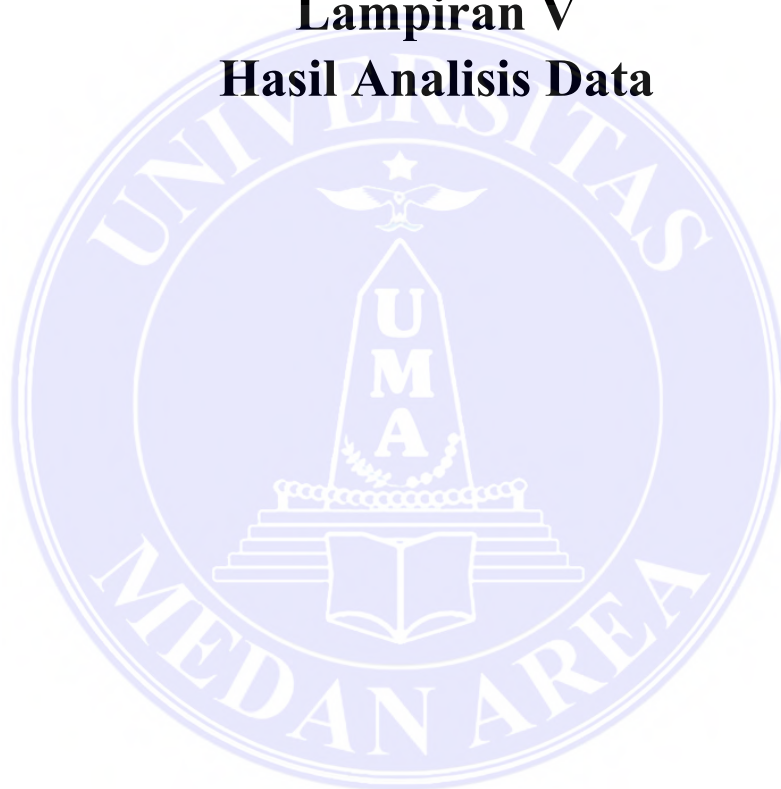
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	112,81	60,907	,079	,757
kk2	113,60	59,771	,354	,754
kk3	112,59	59,690	,398	,748
kk4	112,56	61,805	-,012	,760
kk5	113,37	58,347	,399	,743
kk6	112,77	60,431	,337	,754
kk7	113,19	59,879	,307	,751
kk8	113,40	60,548	,311	,755
kk9	112,75	60,605	,307	,755
kk10	113,59	59,468	,320	,750
kk11	113,38	59,379	,300	,752
kk12	112,81	61,796	-,026	,764
kk13	112,47	60,141	,327	,750
kk14	113,51	58,753	,356	,749
kk15	112,60	59,076	,531	,744
kk16	112,60	59,271	,442	,745
kk17	112,37	61,764	-,001	,759
kk18	113,27	58,646	,386	,747
kk19	112,82	59,704	,312	,751
kk20	113,27	58,868	,332	,746
kk21	112,53	59,613	,309	,751
kk22	112,60	59,687	,302	,751
kk23	113,27	58,507	,350	,749
kk24	112,56	60,250	,305	,751

kk25	112,66	58,423	,459	,742
kk26	112,64	60,955	,074	,757
kk27	113,53	54,447	,531	,732
kk28	113,66	58,478	,315	,746
kk29	113,84	59,334	,308	,751
kk30	113,60	57,493	,374	,743
kk31	113,38	56,129	,409	,740
kk32	112,77	58,903	,390	,747
kk33	112,53	61,141	,300	,755
kk34	112,56	59,666	,383	,748
kk35	112,64	61,371	,064	,756
kk36	112,78	60,590	,310	,755
kk37	113,37	56,959	,428	,740
kk38	112,79	60,471	,127	,754
kk39	113,08	59,910	,158	,754
kk40	112,84	60,611	,112	,755
kk41	112,56	58,722	,475	,743
kk42	112,56	61,555	,056	,756
kk43	112,52	58,947	,375	,745

Lampiran V

Hasil Analisis Data



Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LingkunganKerj	KepuasanKerja
		a	
N		73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65,11	69,90
	Std. Deviation	7,241	6,750
	Absolute	,173	,166
Most Extreme Differences	Positive	,173	,166
	Negative	-,117	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		1,479	1,415
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125	,137

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji Analisis One Way Anova

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1656,292	23	72,013	2,173	,011
KepuasanKerja * LingkunganKerja	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	590,273	1	590,273	17,810	,000
	Within Groups		1066,019	22	48,455	1,462	,134
	Total		1624,037	49	33,144		
			3280,329	72			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja *	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%
LingkunganKerja						

Correlations

[DataSet2]

Correlations

		LingkunganKerj a	KepuasanKerja
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	,424**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
KepuasanKerja	Pearson Correlation	,424**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

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

Lampiran VI Surat Penelitian





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1235/FPSI/01.10/IX/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

6 September 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala
BNN Prov. Sumut
di
Tempat

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

Nama : Afifah Amalia Daulay
NPM : 188600269
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di BNN Prov. Sumut, Jl. Balai Pom No. 1 Medan Estate Percut Sei Tuan, Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*".

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

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

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

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



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA
 Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate
 Telp/Fax : (061) 80032820
 Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

BNNP SUMUT

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
 Nomor : SKet/ 2865 /IX/KA/TU.00.01/2022/BNNP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Toga Habinsaran Panjaitan
 Pangkat / Gol. : Brigjen Pol, IV/d
 N R P : 67100294
 Jabatan : Kepala BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Afifah Amalia Daulay
 N P M : 188600269
 Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area
 Fakultas : Psikologi
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Judul Skripsi : "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai BNNP Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan riset di BNNP Sumatera Utara. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
 pada tanggal : September 2022
 Kepala BNNP Sumatera Utara


 Drs. Toga Habinsaran Panjaitan