

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA
Charel Jourdan Saor Kembaren - Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik
PADA KARYAWAN PT. PRIMA MULTI PERALATAN

SKRIPSI

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

OLEH:

CHAREL JOURDAN SAOR KEMBAREN

17.860.0276



**FAKULTAS PSKILOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PRIMA MULTI PERALATAN

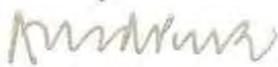
Dipersiapkan dan disusun oleh
Charel Jourdan Saor Kembaren
178600276

Telah diperthankan oleh Dewan Penguji
Pada tanggal 30, Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris



(Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si)

(M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

Penguji Tamu



(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

Skripsi ini diterimasebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 30, Maret 2023

Kepala Bagian



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

Mengetahui
Dekan



(Hasanudin, Ph.D)

**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

30 Maret 2023

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



Dewan Penguji:

- 1. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
- 2. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog
- 3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
- 4. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

Handwritten signatures of the examiners, each on a horizontal line.

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Charel Jourdan Saor Kembaren**

NPM : **178.600.276**

Progam Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

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

Medan, 30 Maret 2023

(Charel Jourdan Saor Kembaren)
1786.00276

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Charel Jourdan Saor Kembaren

NPM : 178.600.276

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty NonEksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Prima Multi Peralatan.**

Beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalty NonEksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebaga penulis/pencipta dan sebaga pemilik hak cipta.

Medan, 30 Maret 2023

Menyatakan



(Charel Jourdan Kembaren)

1786.00276



MOTTO

Seseorang Janda, dan Anak Yatim Janganlah Kamu Tindas

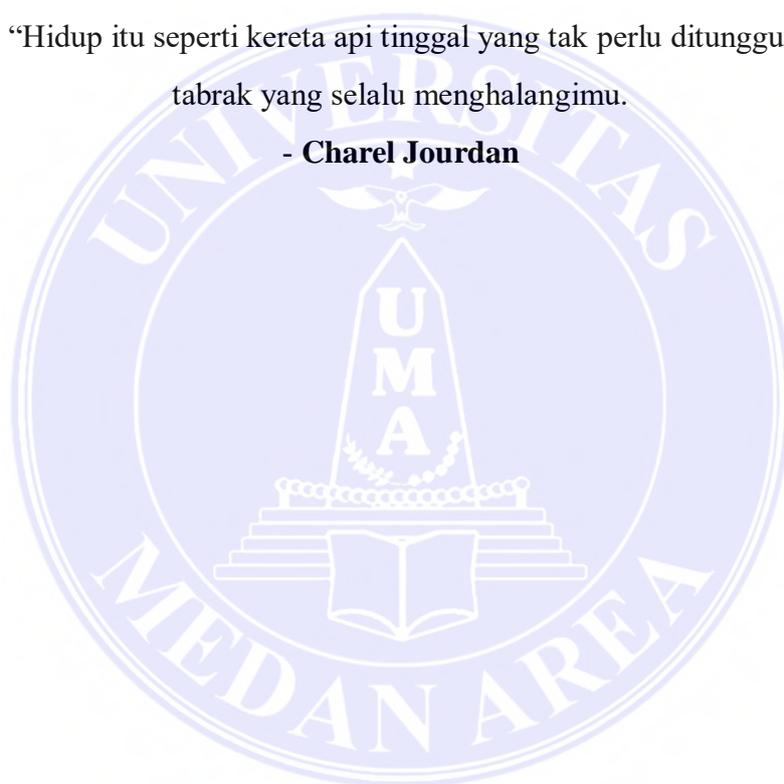
Keluaran 22:22

Marilah kepada-Ku, semua yang letih lesu dan
berbeban berat, Aku akan memberi kelegaan kepadamu.

Matius 11:28

“Hidup itu seperti kereta api tinggal yang tak perlu ditunggu,
tabrak yang selalu menghalangimu.

- **Charel Jourdan**



PERSEMBAHAN

Puji Tuhan

Terimakasih Tuhan Yesus Kristus atas Berkat-Mu Sehingga saya dapat

menyelesaikan karya tulis saya yang begitu sederhana

Skripsi ini saya persembahkan untuk mama, nenek dan abang saya

yang saya sayangi dan cintai

Terimakasih banyak atas perjuangan mama, Dalam membiayai saya dalam pendidikan

Terimakasih buat semua saudara yang sudah support, dan Doa kalian

berikan kepada saya saat ini.



HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PRIMA MULTI PERALATAN

CHAREL JOURDAN SAOR KEMBAREN

178600276

ABSTARK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Prima Multi Peralatan. Sampel penelitian ini adalah 53 orang karyawan dengan teknik pengambilan purpos sampling. Dalam Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu skala kepuasan kerja dan skala lingkungan kerja non fisik yang disusun dengan model penelitian skala likert. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan korelasi Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,743$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ berarti $p < 0,050$. Yang artinya ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 55,2% pada kepuasan kerja dan sebesar 44,8% peran faktor lain terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Karyawan PT.Prima Multi Peralatan.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT
WITH JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF PT. PRIMA MULTI
EQUIPMENT**

CHAREL JOURDAN SAOR KEMBAREN

178600276

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of non-physical work environment with job satisfaction on employees of PT. Prima Multi Equipment. The sample of this research is 53 employees with purposive sampling technique. In this study, two scales were used as measuring tools, namely the job satisfaction scale and the non-physical work environment scale which were compiled with a Likert scale research model. The analysis technique used is Product Moment correlation. The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} = 0.743$ with a significance value of $p = 0.000$ means $p < 0.050$. Which means that there is a positive relationship between non-physical work environment and job satisfaction. With these results, the hypothesis in this study is that there is a positive relationship between the non-physical work environment and job satisfaction. The positive correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the better the non-physical work environment, the higher the job satisfaction. The non-physical work environment gave an effective contribution of 55.2% to job satisfaction and 44.8% the role of other factors on job satisfaction.

Kata Kunci: *Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employees of PT. Prima Multi Equipment.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, rahmat, dan karunia-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Karya tulis ilmiah ini berjudul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja di Masa Pandemi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan.” Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, peneliti mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Drs. M. Erwin Siregar. MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

6. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan Bid. Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Bapak Arif Fachrian, M.Psi, selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd selaku dosen penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi penulis.
10. Bapak M. Fadli Nugraha S.Psi, M.Psi selaku dosen sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi penulis.
11. Kepada karyawan PT. Prima Multi Peralatan telah bersedia membantu untuk mengisi angket penelitian.
12. Teruntuk Ibu tercinta Dewi Sinulingga yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat.
13. Teruntuk Bapak Arya Sinulingga selaku Staf Khusus Menteri BUMN Indonesia memberikan dukungan, dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
14. Teruntuk Abang Epy Immanuel selalu meberikan dukungan dan semangat.
15. Seluruh saudara terimakasih memberikan dukungan, doa dan semangat.
16. Teruntuk teman saya Julius Batara Malau, Sheren Afika memberi semangat dan bersedia menjadi teman untuk berbagi cerita untuk di masa perkuliahan.
17. Seluruh teman-teman Angkatan 2017 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

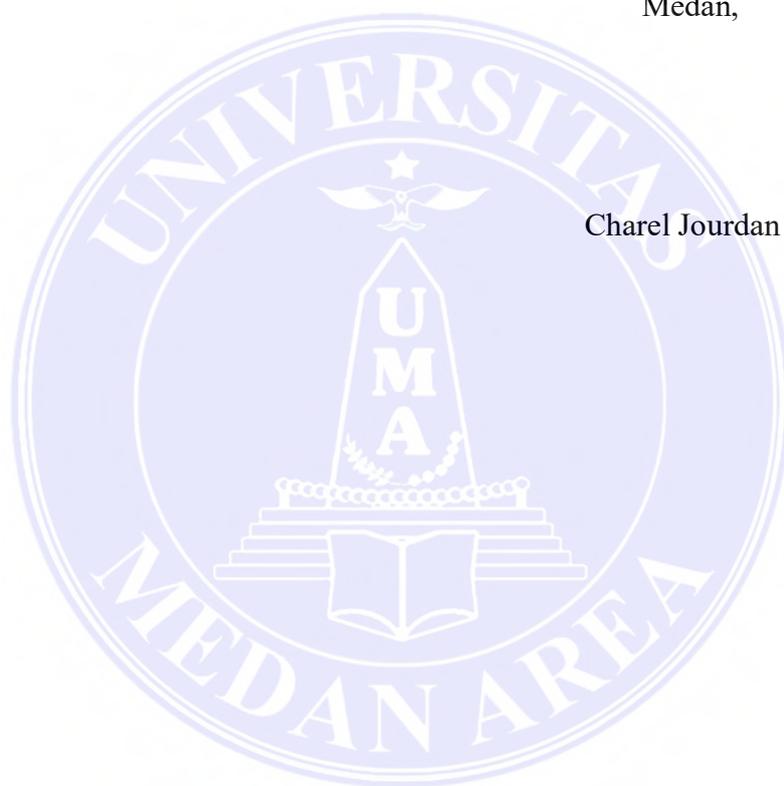
18. Semua pihak yang membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkat dan karunianya kepada kita, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan,

Peneliti

Charel Jourdan Saor Kembaren
178600276



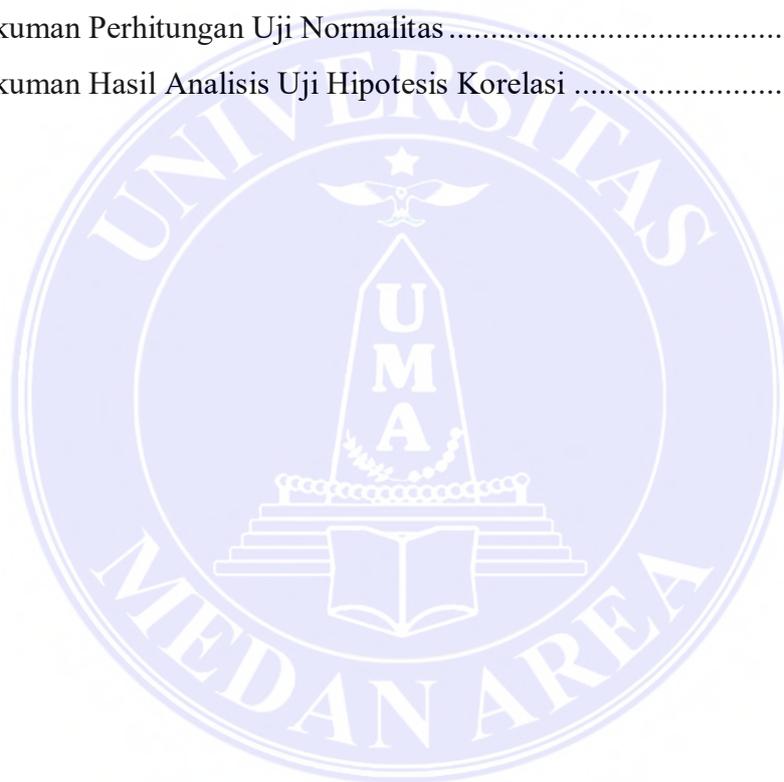
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACK.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	6
C. BATASAN MASALAH.....	6
D. RUMUSAN MASALAH.....	6
E. TUJUAN PENELITIAN.....	6
F. MANFAAT PENELITIAN.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Karyawan.....	8
B. Kepuasan Kerja.....	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	10
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	12
4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	15
C. Lingkungan Kerja	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	18
3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	21
4. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	24
D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	25
E. Kerangka Kospetual	28
F. Hipotesis	28

BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
A. Tipe Penelitian.....	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian	29
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	30
1. Kepuasan Kerja.....	30
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	30
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	31
1. Populasi Peneltian	31
2. Sampel Penelitian.....	31
E. Teknik Pengambilan Data	32
F. Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur	33
1. Validitas alat ukur	33
2. Reliabilitas alat ukur.....	34
G. Analisis Data	34
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Orientasi Kancan Penelitian	35
1. Visi dan Misi.....	35
B. Persiapan Penelitian.....	35
1. Persiapan Administrasi.....	35
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	36
C. Pelaksanaan Alat Ukur.....	36
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	41
2. Uji Asumsi	41
3. Hasil Perhitungan Korelasi.....	42
E. Pembahasan	43
BAB V.....	46
KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48

DAFTAR BAGIAN DAN TABEL

Bagian 2.1 Kerangka Konseptual	21
Tabel 4.1 Dsitribusi Penyebaran Skala Lingkungan Kerja Noin Fisik Sebelum Uji Coba	36
Tabel 4.2 Dsitribusi Penyebaran Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	38
Tabel 4.3 Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non Fisik	40
Tabel 4.4 Dsitribusi Skala Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	41
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas	42
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A

Lampiran B

Lampiran C



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor utama dan dianggap penting bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia di setiap perusahaan memiliki peran yang sangat penting seperti, sebagai pengendali, pengontrol, pengembang, dan juga sebagai sumber ide yang aktif memberikan hal-hal menarik dan baru bagi perusahaan, sehingga perusahaan tetap dapat bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Suswanto dan Priansa D J (dalam Warouw, 2017) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang paling penting dalam organisasi.

Manusia merupakan individu yang unik karena setiap individu mempunyai kemampuan, bersosialisasi, dan juga memiliki kepribadian yang berbeda antara satu individu dengan lainnya, maka sangat penting untuk perusahaan dapat memahami individu yang bekerja pada perusahaannya, karena agar setiap karyawan puas dengan hasilnya apa yang diberikan perusahaan.

Hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan tentu akan membuat pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang baik, hal ini sangat penting bagi perusahaan yang bergerak di bidang industri atau organisasi.

Perusahaan industri yang menghasilkan barang tentunya harus melalui kualitas produk yang akan dipasarkan, kualitas produk yang baik tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Perusahaan yang mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas jika perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik karyawan, hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki perasaan, emosi dan kecintaanya sendiri pada pekerjaannya.

Menurut Wijono (2010), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Sikap ini disebut dengan kepuasan kerja.

Menurut Byaris dan Rue (dalam Arini, 2006) mengemukakan bahwa ciri- ciri individu yang memiliki kepuasan kerja yaitu tidak sering mangkir dalam pekerjaannya, memiliki produktifitas tinggi, bersikap positif terhadap pekerjaannya, ceria dan bersemangat dalam bekerja, dan responsif.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan tentu cenderung akan melakukan yang positif untuk perusahaannya yang sesuai dengan di ungkapkan Menurut Wijono (2010), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Sedangkan ketidakpuasan kerja menurut (As'ad, M., 2003) dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri sebagai berikut : kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja terutama pembicaraan pribadi masing-masing, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidak hati-hatian, dan ketidakterseediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya maupun sesama rekan kerja.

Senang melakukan pekerjaan merupakan salah satu ciri karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaan, dan sebaliknya ketika karyawan merasa tidak bahagia dengan apa yang di kerjakannya tentunya bisa dipastikan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan di dalam pekerjaannya. Robbins (dalam Auliani & Wulanyani, 2017)

menyatakan bahwa karyawan yang bahagia menyebabkan karyawan lebih produktif. Hal ini tentu akan berdampak baik bagi perusahaan karena dengan rasa puas yang karyawan rasakan tingkat kinerja karyawan akan lebih produktif yang berarti hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan akan meningkat dan tidak mengalami permasalahan atau kendala.

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Merihot (dalam Pangarso & Ramadyanti, 2015) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Dari faktor yang telah disebutkan ada satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dinyatakan oleh (Pangarso & Ramadyanti, 2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Locke (dalam Wijono, 2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Ia kemudian mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan bagi individu.

Karyawan pada perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja jika perusahaan memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu faktor lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, Luthans (dalam Kaswan, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, menurutnya bahwa supervisi/pengawas dan rekan kerja memiliki dampak yang sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja pada karyawan, jika

supervisi/pengawas dan rekan kerja saling mendukung dan saling terhubung maka mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

Menurut (Busro, 2017) lingkungan dapat dimaknai sebuah tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi.

Memperhatikan faktor lingkungannya dapat membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan, Isyandi (dalam Tambunan, 2018) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor dan salah satunya adalah faktor lingkungan kerja, dimana faktor lingkungan kerja ini termasuk teman sejawat, kompensasi, atau imbalan, dan keadaan ruangan fisik, oleh karena itu karyawan akan merasa puas jika sarana dan prasarana tempat ia bekerja dapat memudahkan pekerjaan, membuat nyaman kepada karyawan untuk bekerja, memiliki hubungan dengan rekan kerja dan bagaimana sikap atasan memperlakukan bawahannya. Dengan demikian lingkungan non fisik merupakan faktor yang diperhatikan oleh perusahaan karena seluruh kegiatan dan juga pekerjaan akan terjadi di tempat tersebut.

Sebelumnya penelitian dilakukan oleh Najmah Medina Lubis pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada perawat di RS. Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildren Provinsi Sumatera Utara”. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif. Kemudian penelitian serupa juga dilakukan oleh Asari pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK N 1 di MUARA BUNGGU. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK N 1 di MUARA BUNGGU.

Adapun lokasi penelitian ini adalah PT. Prima Multi Peralatan merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2018 dan beregerak dalam bidang industri dan layanan jasa maintace peralatan bongkar muat pelabuhan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di perusahaan PT. Prima Multi Peralatan di temukan masalah terjadi di lingkungan perusahaan ini. Yang terjadi di perusahaan kurangnya komunikasi baik sesama rekan kerja dan atasan dalam mengerjakan tugas banyaknya tugas yang tidak dapat diselesaikan dengan waktu, banyak tuntutan sehingga terjadinya perselisihan, dan saling menyalahkan satu sama dengan yang lain.

Selanjutnya pada observasi peneliti melihat bahwa kondisi lingkungan tempat kerja karyawan terlihat tidak adanya kerapian mengerjakan tugas, selembaran kertas berserakan dan tidak tersusun dengan baik di meja karyawan masing-masing.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada karyawan yang mengakibatkan tuntutan pekerjaannya, dimana ketika karyawan sedang mengerjakan tugas tidak dapat di selesaikan dengan tepat waktu, mengobrol dengan rekan kerja sehingga kondisi pekerjaan karyawan tidak nyaman, tidak mau untuk bekerja sama, dan atasan menegur bawahan dikarenakan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan tidak siap dengan waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan pada karyawan perusahaan yang menyatakan :

“Saya sudah jenuh dengan pekerjaan ini karena bebannya sangat berat untuk menangani tugas pekerjaan, belum lagi tuntutan pekerjaan yang banyak, kadang sering terjadi ketidaksepahaman antara teman yang lain dan atasan kurang menghargai pekerjaan saya”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas peneliti tertarik untuk mengambil penelitain dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.Prima Multi Peralatan”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam organisasi termasuk di PT. Multi Prima Peralatan. Sebuah perusahaan tidak akan berjalan lancar jika karyawan tidak bekerja dengan optimal, dan salah satu yang mempengaruhi hal tersebut ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif, tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam memberikan rasa kenyamanan. Dalam hal ini, permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Prima Multi Peralatan

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini fokus meneliti hubungan lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi dengan kepuasan kerja meliputi kepercayaan pada organisasi, memperhatikan kualitas kerja, komitmen organisasi dan lebih produktif pada karyawan di PT. Prima Multi Peralatan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Prima Multi Peralatan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Prima Multi Peralatan

F. Manfaat Penelitian

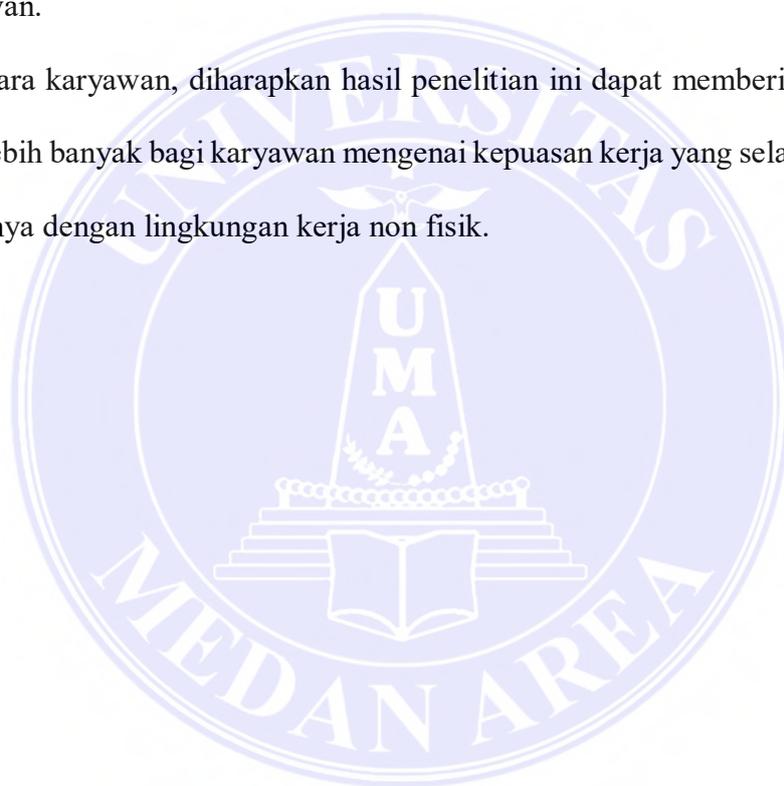
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Memberi informasi tambahan dan memperkaya teori dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja khususnya non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan, dapat memberikan gambaran tentang pentingnya kepuasan dalam bekerja dan pengaruhnya terhadap loyalitas seorang karyawan.
- b. Bagi para karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak bagi karyawan mengenai kepuasan kerja yang selama ini di rasakan kaitannya dengan lingkungan kerja non fisik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

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

Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah tenaga kerja perusahaan yang memberikan tenaga maupun pikiran dalam melaksanakan tugas yang didasarkan dengan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis ataupun pekerjaan yang bekerja di lembaga, maupun instansi dengan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang disarankannya mengenai pekerjaan. Menurut Hasibuan (2000) definisi 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.

Menurut Annakis et al (2011) menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2011) kepuasan kerja adalah pandangan pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Robbins (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaannya itu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk perasaan atau reaksi positif individu terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri

individu terhadap kondisi dan situasi kerja yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja dan Ketidapuasan Kerja

Menurut Munandar dkk (dalam Hartini, 2015) menemukan beberapa ciri-ciri kepuasan kerja yang tinggi, yaitu:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b. Memperhatikan kualitasnya kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi.
- d. Lebih produktif

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2017), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

- b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru ini akan mengubah perilaku dan perasaannya.

- c. Jaminan Finansial dan Sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sementara Menurut As'ad (2003) menyatakan ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dalam ciri-ciri seperti berikut:

- a. Kelesuan yang berlebihan.
- b. Banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama pembicaraan masing-masing.
- c. Pemakaian barang-barang kantor boros
- d. Banyak waktu yang terbuang
- e. Keteledoran dan ketidakhati-hatian
- f. Ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya.

Sedangkan menurut Kaswan (2017) menyatakan ciri-ciri dampak ketidakpuasan kerja yaitu:

- a. Perubahan perilaku

Mungkin orang berharap respon karyawan terhadap ketidakpuasan kerja adalah berusaha untuk mengubah kondisi-kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini dapat menyebabkan konfrontasi antara bawahan dengan atasan, bahkan barangkali konflik, karena karyawan yang tidak puas berusaha mengadakan perubahan dalam kebijakan atau personalia tingkat atas.

- b. Penarikan diri secara fisik

Jika kondisi tidak dapat diubah, seorang karyawan yang tidak puas mungkin dapat memecahkan masalah dengan meninggalkan pekerjaan.

- c. Penarikan diri secara psikologis

Ketika karyawan yang tidak puas dapat mengubah situasi mereka atau tidak dapat menarik diri secara fisik dari pekerjaan mereka, mungkin mereka menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. Meskipun secara fisik mereka di tempat kerja, namun pikirkan mereka berada di tempat lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja karyawan dapat melalui perilaku pegawai tersebut seperti: Adanya kepercayaan bahwa organisasi memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif, serta kedudukan, pangkat, jaminan sosial dan financial, dan mutu pengawasan. Sedangkan ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dengan ciri-ciri yaitu, kelesuan yang berlebihan, banyak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama pribadi masing-masing, pemakaian barang kantor dengan boros, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidakhati-hatian, ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya, perubahan perilaku, penarikan diri secara fisik, dan penarikan diri secara psikologis.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja hasil dari apa yang individu rasakan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut tergantung pada faktor-faktor apa saja yang menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan individu yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan yang cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

b. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka adil, dan sejalan permintaan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa perihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan. Oleh karena itu karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah dalam fasilitas yang bersih dan modern, dengan perlengkapan yang memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Orang mendapatkan lebih, dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sementara menurut As'ad (2001) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi: ketentraman dalam bekerja, terhadap sikap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

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

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut dalam Wjino (2010), mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor budaya, pribadi sosial, organisasi dan lingkungan.

a. Faktor pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.

- c. Faktor budaya di antaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia, dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Fakor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah imbalan wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak, faktor psikologi, faktor fisik, faktor financial, faktor budaya, dan lingkungan.

4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Simanjuntak, 2017) ada lima aspek dari kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index JDI* Luthans (2006), yaitu:

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri yaitu sikap yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Aspek gaji, yaitu aspek yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja, meliputi: gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas.
- c. Aspek promosi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi, individu terhadap aspirasi, atau kesempatan untuk berkembang maju meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan.

- d. Aspek supervisi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu dan reaksi emosi individu terhadap kualitas pengawasan.
- e. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja didalam organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) menemukan beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja yaitu:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu isitirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan kondisi dengan interaksi sosial, baik antara maupun agar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek financial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervisi, dan aspek rekan kerja.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya karyawan akan merasa puas jika didukung lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja dikatakan atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah alam bekerja. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan kerja sebagai semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan antar kerja bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja sebagai “keadaan sekitar tempat kerja yang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat buruk yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap pada karyawan dan bekerja.

Bedasarkan penelitian ini, peneliti memfokuskan ke lingkungan kerja non fisik berdasarkan fenomena yang di dapat PT. Prima Multi Peralatan. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan bawahan dengan sesama dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, Wursanto (2009). Berdasarkan pengertian tersebut dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan psikis yang merupakan kerja yang tidak dapat dilihat oleh panca indera manusia, namun lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh para karyawan yang bekerja melalui hubungannya dengan rekan kerja, atasan, bawahan ataupun dengan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan terjadi yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja baik atasan dengan bawahan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara baik dan secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat terbagi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap warna dan lain-lain.
- 2) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan kerja tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena dapat terlaksana dengan baik dan efektif.

Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

Lingkungan kerja temporal terbagi atas dua yaitu waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja. Waktu jumlah jam kerja yaitu dalam kebijakan karyawan Indonesia, standar jumlah jam minimal 40 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang dari 40 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat. Waktu istirahat kerja yaitu waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan rasa lelahnya. Adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

Lingkungan kerja psikologis terbagi atas tiga yaitu: kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan keletihan. Kebosanan kerja bahwa aktivitas pekerjaan yang dilakukan sangat menjenuhkan, sehingga karyawan akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif. Untuk

mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya, pemberian motivasi kerja. Pekerjaan monoton pekerjaan yang bersifat repetitif dan berulang-ulang yang mengakibatkan kebosanan, dan mengakibatkan kelelahan mental yang berakibat pada kesehatan jiwa. Keletihan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah. Keletihan terdiri dari dua macam yaitu, keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja ada dua macam yaitu: lingkungan kerja fisik yang dibagi dua kategori yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memoengaruhi kondisi manusia. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

a. Penerangan /cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut memiliki batasan, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Kelembaban tempat kerja

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan pergerakan udara radiasi dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara

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

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

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

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

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

i. Dekorasi atau tata letak

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

j. Musik

Menurut pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan, salah satu upaya menjaga tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan keamanan.

Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009) berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik dalam dinas maupun luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil.

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a. Perhatian dan lingkungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering membrikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok, yaitu mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar teman sekerja maupun dengan pemimpin.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan hubungan antara atasan dengan bawaha, hubungan sesama rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

4. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menemukan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

Sementara Simanjuntak (2003) menemukan aspek-aspek lingkungan kerja di antaranya yaitu:

- a. Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka seta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- b. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, perhatian serta mengarahkan mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- d. Kelancaran komunikasi yaitu, sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik diantara teman sekerja atau dengan pimpinan.
- e. Pelayanan kerja yaitu yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan kepuasan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh instansi karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2013) bahwa lingkungan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non

fisik yang menyebabkan karyawan dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja yang tepat sasaran akan menyebabkan karyawan merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas. Sesuai dengan pernyataan Wilson (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor mempengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerjameningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai atau tidak nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman, bersemangat dan melaksanakan kewajibannya, serta hubungan kerja antara karyawan dan juga dnegan atasan yang berjalan dnegan baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karaywan tidak bersemangat, merasa tidak nayaman dengan pekerjaannya, hubungan kurang harmonis antara karyawan dan dengan atasan akan membuat karyawan membuat karyawan mengalami penurunan kinerja.

Hal tersebut didukung dari nhasil penelitian yang dilakukan Quinerita dan Mahendra (2015) denganh judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikasi simultan (uji-f), dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa Queentarnia (2012) dengan judul *“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor”*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia PT. Surveyor Indonesia yang artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan pada divisi SDM PT. Surveyor Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo dkk (2014) dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”*. Hasil penelitian menyatakan Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diungkapkan dengan penelitian Edduar Hendri (2012) dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”*.

Hasil penelitian menyatakan secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Berdasarkan uraian penelitian diatas muncul dengan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja, dimana semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah kepuasan kerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas dan berdasarkan permasalahan uraian yang dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut, ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasi. Menurut Gay (dalam Bungin, 2005) penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-postfacto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi. Dimana penelitian ini melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Jadi, yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan Sugiyono (2010) menemukan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

Variabel (X) : Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel (Y) : Kepuasan Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional merupakan batasan atau spesifik dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diminati dalam penelitian (Azwar, 2011). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki defenisi operasional sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan atau reaksi positif individu terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri individu terhadap kondisi dan situasi kerja yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang dilihat dari aspek-aspek kepuasan kerja yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervise dan aspek rekan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja yang baik dengan atasan, bawahan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Multi Peralatan dengan berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sampel tersebut. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 53 orang karyawan PT. Prima Multi Peralatan.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah digolongkan berdasarkan jabatan yang berpengaruh langsung dan berperan penting dalam PT. Prima Multi Peralatan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode *Purposive Sampling* yaitu salah satu teknik non random sampling dimana peneliti menggunakan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan judul penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2010) *Purposive Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Ciri atau Karakter dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan perusahaan
- b. Karyawan dengan masa kerja 5 tahun

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja.

1) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek skala kepuasan kerja dari Luthans (dalam Simanjuntak 2017) yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi aspek promosi dan aspek rekan kerja.

2) Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Skala lingkungan kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik dari Sedarmayanti (2011) yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kedua skala ini disusun menggunakan metode skala likert 4 pilihan alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Jawaban mendukung (favourable) terdiri dari 4 kategori, yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 4, Sesuai (S) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 1, Sedangkan yang tidak mendukung (Unfavourable) terdiri dari 4 katagori yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 1, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaian, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan.

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS Statistic 26.00 for Windows.

1. Validitas Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010). Kevaliditasan suatu instrumen akan mengukur seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur.

Untuk mengetahui validitas skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja, digunakan bantuan program SPSS Statistic 26.0 for windows. Analisis yang dilakukan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi product moment dari *Karl Pearson*. Analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen tidak valid.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Statistic 26.00 for Windows. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r alpha positif atau lebih besar dari r tabel maka pernyataan reliabel.
- b. Jika r alpha positif atau lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tidak reliabel.

G. Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan dalam penelitian untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dan selanjutnya untuk diambil kesimpulan dari hasil yang diperoleh melalui analisis data tersebut. Teknik analisis data merupakan suatu teknik yang digunakan oleh peneliti yang dilakukan setelah data terkumpul dan disusun dengan baik, kemudian menganalisis data tersebut untuk mendapatkan keputusan yang terbaik guna mencapai tujuan dari suatu penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS Statistic 26.00 for Windows.

Sebelum dilakukannya analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

1. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal
2. Uji linearitas, untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,743$; $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik, maka semakin rendah kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil dari perbandingan ini mean hipotetik dan mean empirik kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Prima Multi Peralatan memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
3. Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 55,2%, sedangkan 44,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, adapun saran-saran tersebut adalah:

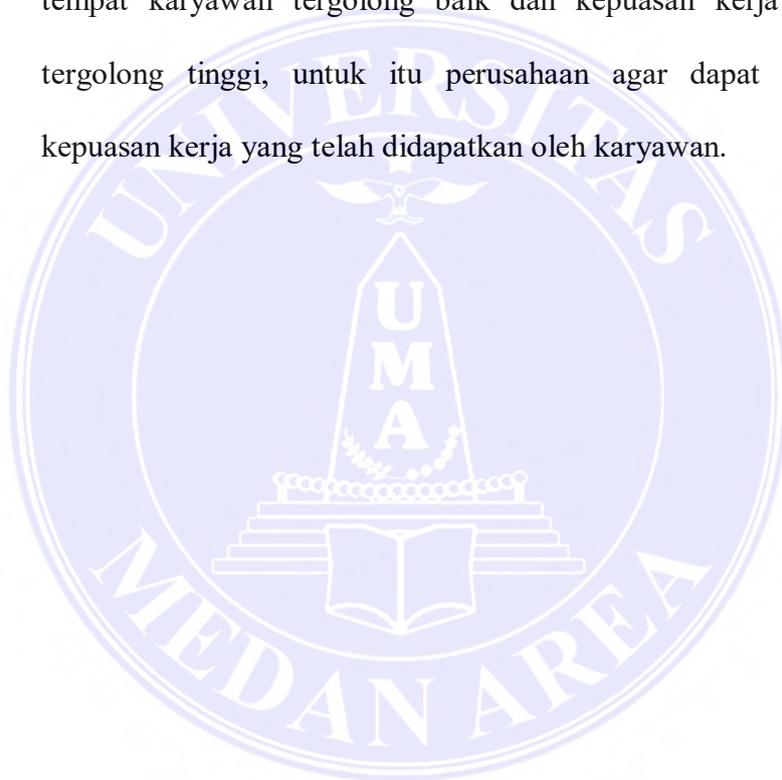
1. Karyawan

Bagi para karyawan agar dapat mempertahankan kepuasan kerja yang telah didapatkan dengan cara menjaga hubungan antara rekan kerja dan juga kepada atasan, hak dari cara bersosialisasi, bekerja sama dalam

menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan, dan saling membantu ketika ada rekan kerja yang kesulitan, dalam pekerjaan. Dengan demikian karyawan akan tetap merasa nyaman dan senang dengan lingkungan tempat kerja sehingga kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan dapat dipertahankan.

2. Saran Untuk Peneliti

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik tempat karyawan tergolong baik dan kepuasan kerja pada karyawan tergolong tinggi, untuk itu perusahaan agar dapat mempertahankan kepuasan kerja yang telah didapatkan oleh karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Annakis, J., Lobo, A., dan Pillay, S., (2011). *Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within Australian call centres*. International Journal of Business and Management, 6(8), 75.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aruan, Stefani, Q., Fakhri, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. Fakultas Komunikasi Dan Bisnis : Universitas Telkom. Bandung.
- Hasibuan, Malayu, S, P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hendri, E. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Universitas PGRI Palembang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.
- Kinanti, A, Q. (2012). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM PT. Surveyor Indonesia*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik: Depok.
- Levi. (2002). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. (Online). Tersedia di http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. Diakses (12 januari 2020).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prestawan, A. (2010). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera*. Jurnal. (Online). Tanggal Akses 12 Maret 2020.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Robbins, S, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P, J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma: Jakarta.
- Simanjuntak, K, P. (2017). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sei Rampah*. Skripsi. Fakultas Psikologi: Universitas Medan Area.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Kencana. Sunyoto. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta:CV. Andi Offset.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, P, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wilson, G. (2008). *Kondisi Kerja dan Faktor Kepuasan Kerja*. Jakarta: Prentice Hall.
- Wursanto, I. (2009).*Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta:
- Andi Wijono. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenaada Media Group.
- Wibowo, M, Musadieq, A, M, & Nurtjahjono, E, G. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesi Tbk*. Fakultas Administrasi Bisnis: Universitas Brawijaya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Bapak/Ibu yang saya hormati.

Saya adalah mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program strata satu (S1).

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi skala ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan bapak/ibu mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Terlebih dahulu tuliskan identitas bapak/ibu kolom identitas dibawah ini:

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Devisi/Unit :
 Lama Bekerja :

- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak/ibu, pilihan jawaban yang tersedia adalah :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
S = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

- Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih.

Contoh:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Setiap karyawan bebas memilih tugas yang ingin mereka kerjakan tanpa harus mengikuti struktur organisasi yang telah ditetapkan	✓			

Skala (Lingkungan Kerja Non Fisik)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Setiap karyawan bebas memilih tugas yang ingin mereka kerjakan tanpa harus mengikuti struktur organisasi yang telah ditetapkan				
2.	Selama berada di kantor saya dan rekan kerja aktif berbagi informasi mengenai informasi				
3.	Setiap karyawan tidak peduli dengan pekerjaannya meskipun itu tanggung jawabnya				
4.	Atasan menegur ketika ada karyawan yang menyelesaikan tugas lewat dari waktu maupun rekan kerja				
5.	Atasan mengingatkan atas semua resiko yang ada saat karyawan mengambil keputusan				
6.	Saat saya memiliki masalah terkait pekerjaan, saya diperbolehkan untuk bercerita kepada atasan maupun rekan kerja				
7.	Sesama karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan optimal walau antar karyawan tidak dapat saling bertemu				
8.	Hubungan sesama rekan kerja tidak terjalin dengan baik selama bekerja				
9.	Atasan merasa senang ketika saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan				
10.	Atasan melarang setiap karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas kantor				
11.	Jika saya melakukan kesalahan, saya selalu mengatakan kalau itu semua perbuatan rekan kerja saya.				
12.	Saya tidak pernah memikirkan resiko yang saya terima ketika mengambil keputusan				

13.	Saya selalu mengakui kesalahan yang saya lakukan				
14.	Pihak perusahaan tidak pernah memperbolehkan karyawan karyawannya untuk meminjam di kantor				
15.	Setiap karyawan menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa ada yang membantunya				
16.	Atasan menegur ketika saya melakukan kesalahan				
17.	Atasan menegur ketika ada karyawan yang tidak hadir di kantor tanpa alasan				
18.	Sering terjadi perdebatan antar sesama rekan kerja selama di kantor				
19.	Jika ada karyawan yang kurang sehat, atasan tidak memberikan ijin pulang lebih awal				
20.	Pihak perusahaan melarang setiap karyawan menceritakan masalah terkait pekerjaan dengan atasan maupun bawahan				
21.	Atasan jarang melakukan <i>feedback</i> dengan karyawan				
22.	Jika ada masalah terkait pekerjaan atasan sering mengajak karyawan berdiskusi				
23.	Atasan selalu mengeur setiap karyawan yang tidak meminta maaf atas kesalahannya.				
24.	Setiap akhir pekan karyawan di perusahaan mengumpulkan tugas yang di tentukan				
25.	Atasan mengur ketika ada karyawan yang mengumpulkan tugas tidak sesuai <i>deadline</i>				
26.	Setiap karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan <i>Job Description</i>				
27.	Atasan saya menyuruh saya menyelesaikan pekerjaan diluar dari <i>job description</i> saya.				

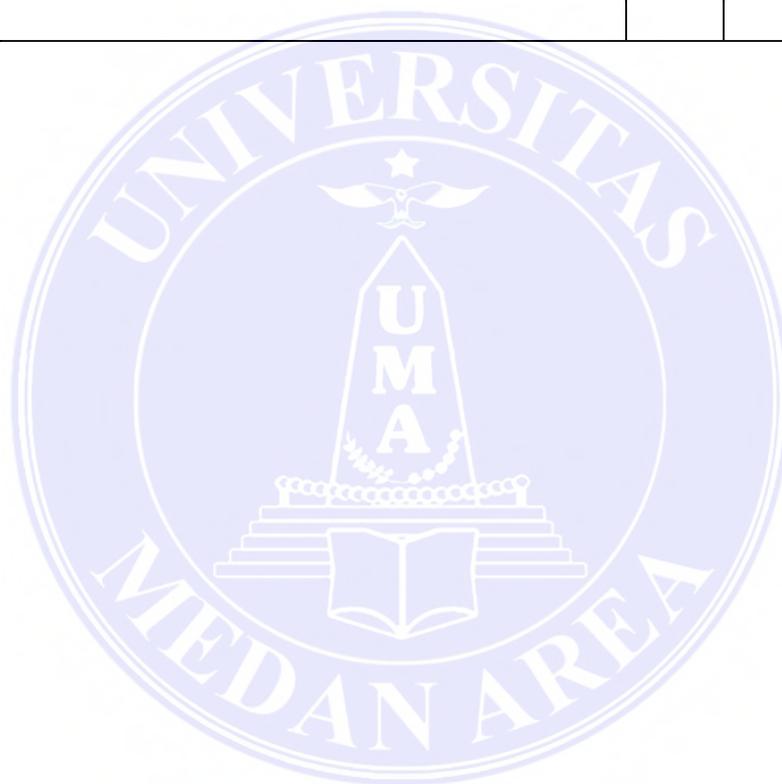
28.	Atasan tidak memperlakukan karyawan yang mengumpulkan tugas lewat dari waktu yang telah disepakati				
29.	Banyak karyawan yang tidak peduli dengan tugas yang diberikan atasan				
30.	Atasan sering menawarkan bantuan berupa uang atau materi ketika ada karyawan yang membutuhkan				
31.	Saya siap dengan semua resiko yang akan saya terima dengan keputusan yang saya ambil				
32.	Tidak hanya di kantor, saya dan rekan kerja yang lain sering bertemu diluar untuk berkumpul				
33.	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lain meskipun pekerjaan tersebut bukan tanggung jawabnya				
34.	Bagian umum memiliki group komunikasi group Whatsapp, line dari waktu yang telah ditentukan				
35.	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik				
36.	Saat saya memiliki masalah terkait pekerjaan, saya tidak diperbolehkan untuk bercerita kepada rekan kerja.				
37.	Saya dan rekan kerja tidak saling membantu mengalami kesulitan dalam bekerja				
38.	Saya mengerjakan tugas yang kurang sesuai dengan <i>job description</i> (uraian pekerjaan yang telah diberikan)				
39.	Atasan tidak memberikan apapun kepada karyawan yang bekerja baik				
40.	Atasan memberikan (reward) pada karyawan dalam pekerjaan dilakukan dengan baik				

Skala Y (Kepuasan Kerja)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman bekerja disini karena ada peluang mengembangkan karir				
2.	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya				
3.	Saya tidak keberatan jika harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja (lembur)				
4.	Gaji saya yang terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya kerjakan				
5.	Semua pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan upah yang diberikan selama bekerja				
6.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang ada				
7.	Perusahaan tidak memberikan bagi karyawan untuk mengembangkan karir				
8.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak menarik				
9.	Tugas yang diberikan perusahaan terlalu berat diluar kemampuan saya				
10.	Saya selalu menunda pekerjaan saya karena ingin melakukan aktivitas diluar pekerjaan selama bekerja				
11.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya selama bekerja				
12.	Karyawan tidak diberikan bantuan kenaikan upah selama di berlakukannya di perusahaan				
13.	Promosi Karyawan di perusahaan ini dilakukan secara objektif				
14.	Promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang				
15.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan yang cukup adil dan terbuka bagi setiap karyawan selama bekerja				
16.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir karyawan				

17.	Saya merasa nyaman dengan supervise (pimpinan) karena menciptakan hubungan yang baik, bersahabat dan komunikasi tetap berjalan dengan baik selama diperusahaan				
18.	Saya bersyukur karena supervise (pimpinan) saya membimbing dan memberikan pengarahan selama bekerja				
19.	Saya semangat bekerja karena supervise memberikan (pimpinan) pujian ketika kinerja saya optimal				
20.	Sistem pengawasan yang baik di perusahaan membuat saya nyaman bekerja				
21.	Promosi karyawan di perusahaan tidak sesuai prosedurnya				
22.	Tidak adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya tidak termotivasi dalam bekerja				
23.	Kesempatan promosi jabatan oleh perusahaan tidak adil bagi setiap karyawan selama bekerja				
24.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir				
25.	Saya merasa tidak sejalan dengan supervise (pimpinan) karena tidak peduli mengenai hubungan dengan para karyawan selama bekerja di perusahaan				
26.	Saya malas bekerja karena tidak peduli dengan tugas yang diberikan				
27.	Atasan bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya alami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja				
28.	Rekan kerja membantu saya ketika saya mengalami kesulitan saya kewalahan mengerjakan tugas				
29.	Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama untuk menyelesaikan tugas				
30.	Atasan tidak mau meluangkan waktu untuk membantu saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja				
31.	Rekan kerja saya bersikap tidak baik kepada saya selama saya kesulitan di tempat kerja				
32.	Saya kecewa karena rekan kerja saya tidak peduli ketika saya kewalahan dalam mengerjakan tugas				
33.	Rekan kerja saya kurang dalam bekerja sama untuk menyelesaikan tugas				
34.	Pekerjaan ini menantang saya untuk bekerja				

35.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas				
36.	Saran yang diberi rekan kerja langsung saya laksanakan				
37.	Selesainya tugas pekerjaan menjadi kebanggaan untuk saya				
38.	Pekerjaan saya sangat sesuai dengan skill yang saya kuasai				
39.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
40.	Atasan dalam disiplin sangat tegas				





LAMPIRAN A
DATA VARIABEL PENELITIAN

SEBARAN DATA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

No	Sturuktur Kerja								Tanggung Jawab Kerja								Perhatian dan Dukungan Pemimpin								Kerja Sama Antar Kelompok								Kelancaran Komunikasi								Total	
	1	2	3	4	9	10	11	12	5	6	7	8	13	14	15	16	17	18	19	20	25	26	27	28	21	22	23	24	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	105		
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	1	3	3	1	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	106	
3	1	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	4	1	2	3	106	
4	1	3	1	3	4	3	4	2	1	4	4	4	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	3	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	1	108	
5	1	4	1	3	3	3	3	2	1	4	3	4	1	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	2	2	3	4	1	4	4	2	3	113	
6	2	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	105	
7	1	4	1	3	3	3	3	1	2	4	4	4	1	3	3	2	2	3	1	1	1	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	1	110	
8	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	4	4	2	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	2	2	3	109	
9	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	107	
10	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	112	
11	1	1	1	1	3	1	3	1	1	4	4	4	2	3	4	1	4	4	1	3	4	4	3	1	1	1	4	2	4	1	2	1	2	3	3	3	4	3	4	1	109	
12	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	117	
13	2	3	1	4	3	2	1	2	2	2	4	3	1	1	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	1	2	3	4	2	2	1	3	4	1	2	3	4	1	1	3	108	
14	4	2	1	3	3	3	1	2	4	2	3	1	3	4	2	3	4	1	3	3	2	3	4	1	3	2	1	3	4	3	3	2	1	2	3	4	3	1	2	1	114	
15	2	3	4	1	4	4	3	3	2	1	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	2	4	1	3	1	1	2	3	4	1	2	3	2	2	1	4	4	117	
16	1	3	1	1	2	2	3	4	2	1	3	2	4	2	3	2	3	1	2	3	4	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	106	
17	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	1	1	1	2	3	4	2	1	3	2	4	3	1	4	1	4	2	3	2	1	3	1	3	3	109	
18	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	116	
19	2	3	2	3	3	3	3	2	4	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	1	3	4	2	3	3	2	3	2	115	
20	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	4	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	113
21	2	3	2	3	3	2	1	1	4	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	4	1	2	3	2	4	4	4	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	114	
22	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	1	1	3	4	2	3	2	4	1	1	4	4	2	3	3	121	
23	2	3	3	2	1	1	1	4	4	2	1	2	1	4	1	4	2	1	4	2	4	2	4	1	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	2	123	

24	1	2	2	3	4	4	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	1	1	3	2	4	107		
25	1	1	1	3	2	3	4	2	3	1	3	3	3	2	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	1	2	3	3	4	2	2	1	2	2	3	4	3	3	123		
26	1	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	4	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	4	2	2	1	4	125	
27	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	4	1	2	1	4	2	3	2	3	2	1	3	4	2	116		
28	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	1	2	4	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	2	134	
29	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	1	2	3	2	2	4	2	1	4	2	3	3	3	2	1	4	3	2	2	1	1	2	3	4	2	1	2	4	131		
30	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	2	2	3	1	1	4	2	1	3	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3	1	2	2	1	3	3	3	4	1	1	124		
31	3	3	3	1	4	2	4	2	1	4	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	3	4	2	4	1	2	3	2	3	2	1	3	4	1	4	1	4	3	127		
32	1	4	2	4	2	1	3	3	1	3	1	3	4	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	1	3	125		
33	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	4	4	4	4	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	4	3	1	1	1	2	3	4	2	1	4	2	2	123		
34	1	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	4	2	4	4	2	1	3	2	4	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	4	1	2	3	4	1	4	127		
35	1	2	4	4	4		4	2	4	3	2	3	3	1	3	2	4	4	4	1	1	4	1	4	3	3	3	2	2	2	1	3	2	4	1	3	1	2	4	4	140		
36	2	2	2	2	2	3	3	4	1	1	2	3	2	1	3	1	3	4	4	3	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	4	1	4	3	2	3	1	128		
37	3	3	3	4	1	3	4	1	1	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	1	3	1	2	2	4	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	1	2	1	2	140		
38	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	4	2	3	4	1	4	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	4	2	4	2	1	1	1	3	125		
39	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	4	2	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	4	2	1	1	4	2	1	1	1	2	3	2	113		
40	1	2	4	2	4	2	3	3	3	1	2	4	2	2	3	1	3	2	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	1	4	1	138		
41	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	148	
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	176		
43	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	163		
45	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	157		
46	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	171		
47	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	172	
48	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185		
49	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	170	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	168	
51	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	185
52	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	177	
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	173

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

SEBARAN DATA KEPUASAN KERJA

No	Aspek Pekerjaan itu Sendiri								Aspek Gaji								Aspek Promosi								Aspek Supervisi								Aspek Rekan Kerja								Total	
	1	2	3	4	9	10	11	12	5	6	7	8	13	14	15	16	17	18	19	20	25	26	27	28	21	22	23	24	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	103	
2	2	4	3	2	2	3	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	2	3	3	2	1	1	2	2	116	
3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1	1	2	4	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	91
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	106	
5	4	4	4	2	2	3	1	2	3	4	2	3	1	1	1	1	3	3	4	4	1	3	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	3	1	1	2	2	98	
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	108	
7	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	106	
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111	
9	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	103	
10	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	112
11	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	114	
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	1	2	2	4	1	1	3	3	4	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	4	2	118	
13	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	1	1	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	113	
14	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	4	2	3	4	1	2	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	3	4	1	2	3	118	
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	4	2	1	3	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	1	3	4	2	1	1	2	3	3	4	2	3	121	
16	2	4	2	2	2	3	4	1	1	2	3	3	3	2	4	1	1	3	4	2	3	2	1	1	2	4	2	4	2	2	3	1	3	3	3	4	2	1	2	2	112	
17	3	3	4	2	1	3	4	2	3	1	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	1	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	1	117	
18	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	4	2	1	1	1	2	3	2	1	4	2	4	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	113	
19	3	3	2	1	2	1	3	3	3	4	2	1	4	2	3	1	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	125
20	3	3	2	4	1	2	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	4	2	3	3	1	4	2	3	2	1	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	1	4	2	127	
21	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	4	2	3	2	1	1	1	3	4	2	3	4	2	1	2	4	2	2	3	4	4	4	3	3	126	
22	3	2	4	4	1	2	1	1	1	3	3	3	4	2	4	4	3	2	1	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	1	1	2	3	2	4	2	1	2	4	2	122	
23	3	2	4	2	4	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	4	1	1	4	4	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	123	

24	3	2	4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	2	4	2	1	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4	2	3	4	3	2	1	3	4	1	2	3	129				
25	3	2	3	3	4	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	4	1	2	1	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	2	115				
26	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	1	1	1	2	2	3	3	2	3	4	2	1	1	2	3	4	133				
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	1	3	4	2	3	1	1	2	2	2	3	4	1	2	3	4	4	4	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	131				
28	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	2	1	3	2	3	4	2	1	2	3	3	2	4	2	2	1	3	4	2	2	2	2	135				
29	3	3	3	3	1	4	4	2	1	2	2	3	4	2	3	1	2	3	1	1	2	3	4	2	3	2	1	2	3	4	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	123				
30	3	4	2	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	4	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	3	4	2	1	3	1	1	3	4	2	1	2	3	117				
31	3	4	2	3	1	3	3	3	4	2	1	3	1	4	4	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	4	2	3	1	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	126				
32	2	3	1	1	1	3	2	4	2	4	2	2	1	3	2	3	4	1	2	2	2	2	3	1	4	1	2	3	2	1	3	4	1	2	3	1	2	2	3	4	123				
33	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	4	4	2	3	3	2	1	3	4	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	4	2	4	1	2	126				
34	3	2	3	4	2	4	3	2	1	2	3	4	1	2	3	4	2	3	1	3	1	2	3	3	1	2	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	1	137			
35	3	2	3	3	2	3	1	2	4	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	4	3	2	1	3	2	2	129				
36	3	4	2	3	1	1	1	1	3	4	3	2	3	2	2	3	4	1	2	3	4	2	3	1	3	2	4	2	1	3	2	1	2	3	3	4	2	1	2	4	133				
37	3	3	4	2	2	1	1	3	4	2	1	2	4	2	2	3	1	2	3	4	2	1	3	2	4	1	2	3	4	2	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	1	1	133	
38	3	2	3	4	2	1	2	3	4	2	1	2	4	2	1	4	2	2	3	2	1	4	2	1	4	2	4	1	2	4	2	3	1	1	2	4	2	2	1	2	132				
39	3	2	4	2	3	2	1	4	2	4	2	1	3	4	2	3	4	2	1	2	3	3	3	3	2	1	4	2	1	2	3	4	2	3	1	2	3	2	1	4	139				
40	2	3	2	3	2	1	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	3	4	2	1	2	1	2	4	1	1	3	1	3	1	4	4	129				
41	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	155			
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	159	
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	144			
45	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	145		
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	159
47	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	158	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	177	
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	168	
51	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	157
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	172
53	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	155

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

LAMPIRAN B
VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR



Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

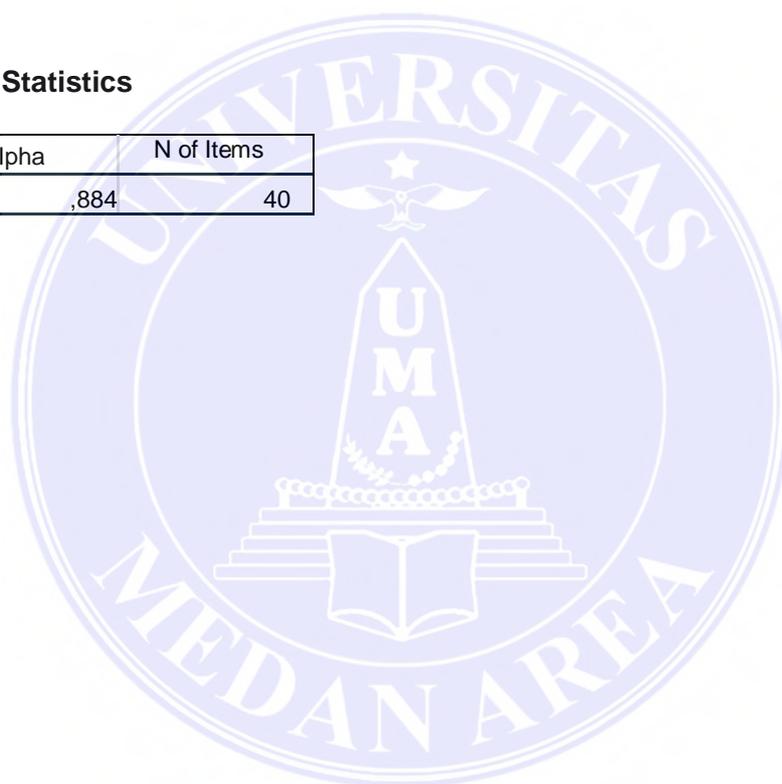
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	40



Reliability

Scale: Lingkungan Kerja Non Fisik

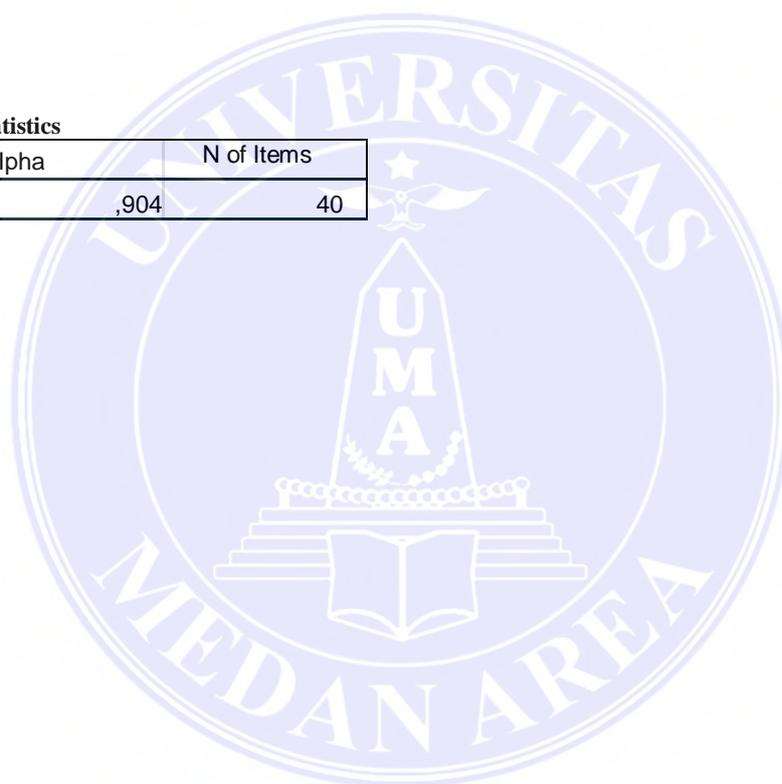
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	40



Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,765 ^a	,585	,577	5,817	1,927

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2435,399	1	2435,399	71,969	,000 ^b
	Residual	1725,809	51	33,839		
	Total	4161,208	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	27,202	10,553		2,578	,013	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,729	,086	,765	8,483	,000	1,000

Coefficients^aCollinearity Diagnostics^a

Model	Dimension Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
			(Constant)	X
1	1	1,997	1,000	,00
	2	,003	26,376	1,00

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	102,30	136,57	116,47	6,844	53
Residual	-15,155	14,824	,000	5,761	53
Std. Predicted Value	-2,071	2,937	,000	1,000	53
Std. Residual	-2,605	2,548	,000	,990	53

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



LAMPIRAN C
UJI NIRMALITAS DAN LINEARITAS

NPar Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandar
dized
Residual

N		53
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,76095719
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,095
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary

Cases

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik	53	100,0 %	0	0,0%	53	100,0%



Report

Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik	Mean	N	Std. Deviation
103	104,00	1	.
105	106,00	1	.
106	109,00	1	.
112	112,00	2	1,414
114	105,50	2	7,778
115	108,00	2	,000
116	113,50	2	3,536
117	111,00	1	.
118	115,50	4	3,786
119	113,60	5	5,320
120	109,00	1	.
121	115,40	5	7,701
122	114,20	5	7,950
123	117,50	6	3,987
124	115,00	3	1,732
125	118,00	2	1,414
128	126,00	1	.
132	120,00	1	.
133	139,00	1	.
136	120,00	1	.
138	123,50	2	12,021
139	127,00	1	.
143	144,00	1	.
145	138,00	1	.
150	131,00	1	.
Total	116,47	53	8,946

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square ²⁴
Y * X	Between Groups	(Combined)	3208,008		133,667
		Linearity	2435,399	1	2435,399
		Deviation from Linearity	772,609	23	33,592
	Within Groups		953,200	28	34,043
	Total		4161,208	52	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	,765	,585	,878	,771





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi 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 : 1194/FPSI/01.10/VIII/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

31 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Prima Multi Peralatan
 di
 Tempat

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

Nama : **Charel Jourdan Saor Kembaren**
 NPM : **178600276**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Prima Multi Peralatan, Jl. Boulevard Raya No. 28AF, Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Prima Multi Peralatan"**.

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

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

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

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



Salli Aldia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



	PT. PRIMA MULTI PERALATAN	info@pt1.pmp.com Jl. Sei Bangamuti No 37 Kelurahan Baburo, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20121 +6261 886 17918
No : KP.40/2 / 7/PMP-22	Medan, 2 September 2022	
Lamp : -		
Perihal : Persetujuan Riset dan Pengambilan Data	Kepada Yth : Dekan Universitas Medan Area Fakultas Psikologi	
	di <u>TEMPAT</u>	

Menunjuk Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 1194/FPSI/01.10/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Riset dan Pengambilan Data.

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan persetujuan Riset dan Pengambilan Data yang akan dilaksanakan pada tanggal 05 September 2022 s.d 09 September 2022 di Head Office PT Prima Multi Peralatan, dengan data Mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: Charel Jourdan Saor Kembaren
NPM	: 178600276
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Demikian Surat Persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


 PT. PRIMA MULTI PERALATAN
 MANAGER UMUM
 AFRIANI MELDA DEWI HARAHAP



**PT. PRIMA MULTI PERALATAN**

info@p1-pmp.com
Jl. Sei Bangawan No. 37
Kelurahan Bahura, Kecamatan Medan
Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara
20121
+6261 888 17915

No : KP.40/ 2 /10/PMP-22

Medan, 12 September 2022

Lamp : -

Perihal : Surat Keterangan
Telah selesai melakukan PenelitianKepada Yth :
Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologidi
TEMPAT

Menunjuk Surat Surat Balasan PT Prima Multi Peralatan No.KP.40/2/7/PMP-22 tanggal 02 September 2022 perihal Persetujuan Riset dan Pengambilan Data, dengan data Mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Charel Jourdan Saor Kembaren
NPM : 178600276
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan Pengambilan Data di Head Office PT Prima Multi Peralatan pada tanggal 05 September 2022 s.d 09 September 2022 dengan judul skripsi "**Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Prima Multi Peralatan**".

Dan kami harapkan data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi.

Demikian Surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. PRIMA MULTI PERALATAN
MANAGER UMUM

AFRIANI MELDA DEWI HARAHAP