

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN
AR-RIDHA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
memperoleh gelar sarjana psikologi

diajukan oleh :

MUHAMMAD FA'ADHILLAH FURQON

18.860.0005



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)11/10/23

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN
AR-RIDHA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
memperoleh gelar sarjana psikologi



diajukan oleh :

MUHAMMAD FA'ADHILLAH FUROON

18.860.0005

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)11/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Guru
Di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha
Nama : Muhammad Fa'adhillah Furqon
NPM : 18.860.0005
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



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

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 31 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 31 Agustus 2023



Muhammad Fa'adhillah Furqon
188600005

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

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

Nama : Muhammad Fa'adhillah Furqon
NPM : 18.860.0005
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 31 Agustus 2023

Yang menyatakan

(Muhammad Fa'adhillah Furqon)

ABSTRAK

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN AR-RIDHA

Oleh:

MUHAMMAD FA'ADHILLAH FURQON

18.860.0005

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha. Sejalan dengan pembahasan yang terdapat dilandasi teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha. Dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja guru, semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik, maka semakin rendah pula kepuasan kerja guru. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert*. Dalam menguji hipotesis yang diajukan maka dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi *r Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja guru. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien hubungan antara variabel $F = 1,137$ dengan nilai $p \text{ (sig)} = 0,412$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja guru, diterima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja, Guru

ABSTRACT

Correlation between Physical Work Environment and Teacher Job Satisfaction at the Ar-Ridha Education Foundation

BY :

MUHAMMAD FA'ADHILLAH FURQON

18.860.0005

*This study aims to determine the correlation between the physical work environment and the job satisfaction of teachers at the Ar-Ridha Education Foundation. The sample in this study were 30 teachers who teach at the Ar-Ridha Education Foundation. In line with the discussion that is based on theory, the hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship between physical work environment and teacher job satisfaction at the Ar-Ridha Education Foundation. Assuming that the better the teacher's work environment, the higher the teacher's job satisfaction. Conversely, the worse the physical work environment, the lower the teacher's job satisfaction. Data collection techniques using a Likert scale. In testing the hypothesis proposed, it is carried out using the *r* Product Moment Correlation Analysis technique. Based on the results of data analysis, it shows that there is a positive relationship between the physical work environment and teacher job satisfaction. This result is known by looking at the value or coefficient of the relationship between the variables $F = 1.137$ with a p (sig) = 0.412. This means that the hypothesis proposed, namely the relationship between physical work environment and teacher job satisfaction, is accepted.*

Keywords : *Physical Work Environment and Job Satisfaction, Teacher*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Tangerang pada tanggal 08 Juni 2000 dari ayah yang bernama Tubagus Nata Kasim Banteng dan Ibu Susi Yahyuni Marsudi. Peneliti merupakan putra kelima dari lima bersaudara. Tahun 2018 Peneliti lulus dari MADRASAH ALIYAH SWASTA Darul Arafah Raya, Kutalimbaru pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha”, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Penulis

Muhammad Fa'adhillah Furqon
18860005

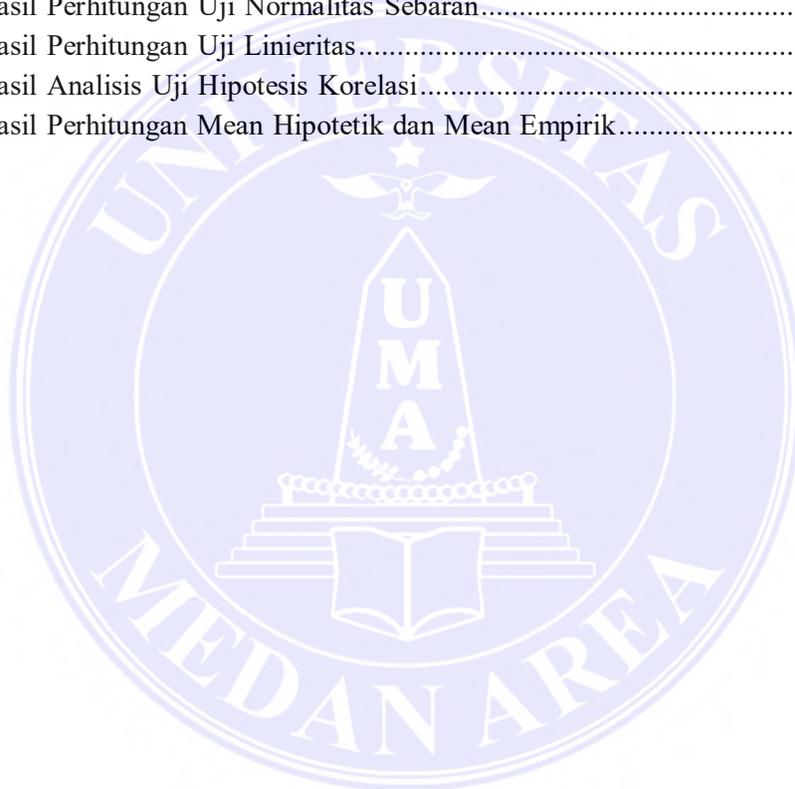
DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Hipotesis Penelitian.....	7
1.5. Manfaat penelitian.....	7
II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja.....	13
2.1.4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja.....	17
2.2. Lingkungan Kerja.....	19
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
2.2.2. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja.....	22
2.2.3. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja Fisik.....	23
2.2.4. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.2.5. Manfaat Lingkungan Kerja.....	28
2.3. Guru.....	28
2.3.1. Pengertian Guru.....	28
2.4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	30
2.5. Kerangka Konseptual.....	32
III METODE PENELITIAN.....	33

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	33
3.2. Bahan dan Alat	33
3.2.1. Bahan	33
3.2.2. Alat	35
3.3. Metodologi penelitian.....	35
3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel.....	36
3.5. Prosedur Kerja.....	36
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Hasil.....	38
4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
4.1.2. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
4.1.3. Uji Asumsi	41
4.1.4. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	43
4.1.5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	45
4.2. Pembahasan.....	46
V SIMPULAN DAN SARAN	50
5.1. Simpulan	50
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
L A M P I R A N.....	56

DAFTAR TABEL

1. Tabel Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38
2. Hasil Uji Validitas Aitem Skala Kepuasan Kerja	39
3. Tabel Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Fisik Sebelum Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
4. Hasil Uji Validitas Aitem Skala Lingkungan Kerja Fisik.....	40
5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	42
6. Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	43
7. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	44
8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Lingkungan Kerja Fisik.....	57
2. Skala Kepuasan Kerja	64
3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	71
4. Uji Normalitas.....	85
5. Uji Linearitas.....	88
6. Uji Korelasi	92
7. Surat Penelitian dan Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Fungsi dan tujuan utama pendidikan Indonesia sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Besarnya tujuan pendidikan di Indonesia akan memberikan tanggung jawab yang besar pula bagi Bangsa Indonesia pada terlaksananya pendidikan yang senantiasa dicita-citakan.

Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Pasal 4 Bab 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu Pendidikan Nasional. Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tak luput dari kualitas pendidik itu sendiri. Guru yang berkualitas dapat terbentuk dari kepuasan kerjanya yang tinggi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan meliputi kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan

memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan karir guru. Bila guru tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka dapat menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di sekolah (Ningsih Rahayu, dkk 2017).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi (Suwar, 2008). Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Dengan demikian guru yang memiliki kepuasan kerja akan bersikap positif sehingga bersemangat dan memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, biasanya terlihat pada aktifitas yang dilakukannya secara terus menerus dan berorientasi tujuan.

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain: Prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, dan pengembangan potensi individu. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja sehingga timbul loyalitas pada sekolah tempatnya bekerja. Didalam bekerja baik di kantor maupun di ruang kelas, hendaknya guru bekerja secara efektif yang ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Sehingga tidak sering mengalami kejenuhan tetapi sebaliknya ruangan kerja dapat memberikan suasana kegembiraan, kenyamanan dan kondusif yang akhirnya dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi (Damayanti dan Ismiyati, 2020).

Dalam pencapaian kepuasan kerja, ada beberapa faktor penunjang salah satunya lingkungan kerja. Menurut Sondang (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Saydam (dalam Kristanti, 2017) lingkungan kerja adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sofyan (dalam Eliyanto, 2018) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Hal ini terjadi karena lingkungan sangat erat dengan kondisi belajar

mengajar. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru, sehingga guru dapat mengajar dengan nyaman juga. Anoraga (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah situasi yang sangat berpengaruh pada semua pihak baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Zainal dkk (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan antara orang yang ada di tempat tersebut. Sedangkan menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti observasi dilapangan bahwasanya terdapat masalah pada kepuasan kerja pada guru di yayasan pendidikan Ar-Ridha. Hal ini bisa dilihat dari terdapat beberapa guru yang bukan dari jurusan keguruan sehingga ada beberapa guru yang belum memiliki basic dalam mengajar, beberapa kali antar sesama guru mengalami kesalahpahaman dalam berkomunikasi karena masing-masing guru memiliki pendapat ketika dihadapkan dengan masalah, keluhan guru mengenai fasilitas yang disediakan oleh yayasan, seperti ada beberapa ruang kelas yang terasa panas dan pengap dijam-jam tertentu, terdapat beberapa ruangan yang gelap saat cuaca mendung karena tidak ada lampu, gaji yang tergolong rendah serta tidak ada jaminan sosial

untuk guru sehingga ada beberapa guru yang mengeluhkan hal ini. Berdasarkan fenomena di atas dan didukung oleh wawancara kepada beberapa guru. Berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha:

“Seorang guru sudah bekerja di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha sejak tahun 2021 lalu, ia merasa kurang nyaman karena sering terjadi salah paham antar guru, antar guru juga sering saling menyalahkan ketika ada masalah ini terjadi karena komunikasi antar guru kurang baik. ia juga berkuliah tidak di jurusan keguruan sehingga ia tidak memiliki besik mengajar. Ditambah lagi dari fasilitas seperti ruang kelas yang panas dijam-jam tertentu, akses ruang guru yang jauh sehingga memakan waktu ketika ingin kekelas mengajar.”

(Wawancara Personal Pada, 21 Februari 2023)

Terlihat dari wawancara diatas bahwa ditemukan seorang guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha cenderung mengalami masalah dalam kepuasan kerja hal ini terlihat dari aspek psikologis yaitu guru tidak sesuai dengan jurusan, aspek fisik yaitu mengenai sarana dan prasarana di lingkungan kerja, aspek social yaitu sering terjadi kesalahpahaman antar guru karena komunikasi yang kurang baik, dan aspek finansial yaitu rendahnya gaji guru dan juga tidak ada jaminan sosial.

Berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu guru di Yayasan Pendidikan Ar-ridha :

”Seorang guru mulai bekerja di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha sejak tahun 2021. Sesama guru sering terjadi cekcok, dikarenakan komunikasi yang terjalin kurang baik, selain itu tidak ada jenjang karir hal ini juga membuat guru tersebut belum begitu puas dengan pekerjaannya saat ini. Selama kerja di Yayasan tersebut hal-hal yang ia butuhkan untuk bekerja itu kurang memadai misalnya ruang guru itu jauh di belakang sehingga tidak bisa ngawasi anak-anak di saat jam istirahat,

lalu ruang kelas yang juga terasa panas apalagi setelah jam istirahat berakhir.”

(Wawancara Personal Pada, 21 Februari 2023)

Terlihat dari wawancara diatas bahwa ditemukan seorang guru perempuan yang bekerja di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha cenderung mengalami masalah dalam kepuasan kerja karena berdasarkan hasil kedua wawancara di atas terlihat bahwasanya kedua guru ini mengalami masalah yang hampir sama yaitu ada yang menjadi guru tidak sesuai dengan minatnya, ada yang mengalami kesulitan berkomunikasi antar guru, keluhan terhadap kondisi sarana dan prasarana sekolah dan selain itu guru juga belum mendapatkan jaminan kesehatan maupun jenjang karir serta gaji yang tergolong rendah didapatkan di tempat kerja. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja pada guru karena guru masih mengalami hambatan-hambatan dalam mengajar.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arum dan Sari menunjukkan bahwa banyak guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal ini dibuktikan dengan hasil Arum dan Sari di SMP kelurahan Kebon Pala-Jakarta Timur menunjukan bahwa guru memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal ini dipengaruhi oleh: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas dapat diketahui bahwa terlihat ada permasalahan yang dialami para guru. Permasalahan ini yang memunculkan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul :

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha.

1.2. Perumusan Masalah

Dari permasalahan diatas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha”.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah: Terdapat hubungan positif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha. Dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja guru, semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik, maka semakin rendah pula kepuasan kerja guru.

1.5. Manfaat penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk mengembangkan Ilmu Psikologi Industri baik bagi sekolah maupun akademis yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru sehingga dapat menjadi pengetahuan dan juga dapat memudahkan penelitian selanjutnya.

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan perbandingan bagi yang ingin meneliti dengan judul penelitian yang sama.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Yayasan Pendidikan Ar-Ridha agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengoptimalkan lingkungan kerja demi kepuasan kerja guru sehingga dapat memberikan yang terbaik dan menciptakan semangat untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan perbandingan dari segi teknis penulisan maupun temuan serta dapat menjadi bahan kajian untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Umar (2011) menyatakan Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Menurut (Mathis & Jackson, 2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Sutisno (2009) menjelaskan bahwa perasaan yang berhubungan dengan diri seorang guru antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan

memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Abdulah (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau emosi yang diperlihatkan oleh seorang pekerja dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Hamali (2016) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukainya situasi kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan menurut Robbins dan Judge (2018) ada empat faktor:

a. Rekan kerja yang mendukung

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

b. Penghargaan yang sesuai

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

c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah,

mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

d. Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nuraini (2013) faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- b. Perlakuan yang adil. Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

- c. Ketenangan bekerja. Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- d. Perasaan diakui. Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- e. Penghargaan hasil kerja. Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
- f. Penyalur perasaan. Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Berdasarkan uraian dari beberapa peneliti diatas disimpulkan bahwa faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja diantaranya Rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, pekerjaan yang menantang.

2.1.3. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

- a. Prestasi kerja

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.

b. Pengakuan

Besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atas hasil pekerjaan karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

d. Tanggung jawab

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

e. Promosi

Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.

f. Pengembangan potensi individu

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan

yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

Sedangkan menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan 2010) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

a. Aspek psikologis

Hal ini menyangkut kejiwaan karyawan yang terjadi dari sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan karyawan.

b. Aspek fisik

Hal ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti keadaan ruangan, suhu udara, penerangan dan pertukaran udara. Selain itu kondisi fisik karyawan yang terdiri dari pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat dan kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Aspek sosial

Hal ini berhubungan dengan interaksi antara sesama karyawan, atasan maupun hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek finansial

Hal ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminan sosial, promosi, jaminan sosial maupun fasilitas yang didapatkan.

Menurut Spector (dalam Wenno, 2018) Aspek-Aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji
- b) Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi
- c) Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin
- d) Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan
- e) Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik
- f) Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturanperaturan dan prosedur perusahaan
- g) Rekan kerja (*co wokers*) yaitu kepuasan terhadap rekan kerja
- h) Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan
- i) Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin didalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang menudukung kepuasan kerja terdiri dari aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

2.1.4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Chaerudin, dkk (2020) karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakannya.
- b. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya
- c. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
- d. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
- e. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
- f. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya.
- g. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang uru sejarah selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, dkk (dalam Badriyah, 2018) antara lain :

- a. Memperhatikan kualitas kerjanya; efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya

dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

- b. Lebih mempunyai komitmen organisasi; suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan hasratnya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- c. Lebih produktif: adanya keseimbangan dalam berbagai hal dan urusan di hidup, mulai dari urusan pekerjaan hingga pribadi.

Menurut Herzberg (dalam Hurriyati, 2017), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain :

- a. Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja.

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

- b. Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya.

Tidak sedikit orang memang merasa tertekan dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan, selain itu kita juga harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana kita bekerja. Namun bekerja juga bukan mengenai tentang tekanan saja, ada banyak hal yang seru dan menyenangkan sehingga membuat nyaman dalam pekerjaan yang dilakukan.

c. Datang tepat waktu.

Tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah tidak mengeluh, senang dengan pekerjaannya, betah ditempat kerja, komunikasi atau hubungan yang baik sesama pegawai, selalu belajar, semangat, menyelesaikan tugas dengan waktu yang disediakan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013) Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah.

Menurut Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sunyoto (2012) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dan dapat memengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti pembersihan, musik, pencahayaan, dll.

Menurut Sofyandi (2008) Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas

manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Menurut Soetjipto (2008) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Saydam (dalam kristanti, 2017) lingkungan kerja adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sedangkan Aspek-aspek lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011), yaitu Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang, tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja, tersedianya alat-alat yang memadai, tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik, tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu: 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya. 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

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

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja yaitu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2.2.2. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

- a. Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- c. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- d. Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- e. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
- f. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Sedangkan Faktor-faktor Lingkungan Kerja Menurut the Liang Gie (dalam Nuraini, 2013), antara lain cahaya, warna, udara dan suara.

Penjelasannya sebagai berikut:

- a. Faktor cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat

bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- b. Faktor warna merupakan salah satu aspek yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- c. Faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu Keempat, faktor suara. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras pada ruangan khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik adalah hubungan antarkaryawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja yang baik dan jelas, penerangan, sirkulasi atau pertukaran udara, keamanan lingkungan kerja, faktor cahaya, faktor warna, dan faktor udara.

2.2.3. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Brill, dkk (dalam Leblebici, 2012) ada beberapa aspek dalam lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. *Furniture*, perabotan yang dapat mendukung keberlangsungan dan kelancaran proses kerja.

- b. Kebisingan, kualitas suara yang dapat mengganggu konsentrasi dan berpengaruh pada tingkat kejenuhan.
- c. Fleksibilitas, akses untuk bergerak bagi guru saat melakukan aktivitas pekerjaan dalam ruangan.
- d. Kenyamanan, situasi dan kondisi ruangan yang dapat memberikan rasa nyaman.
- e. Komunikasi, kualitas komunikasi yang dapat dibangun diantara guru dan lingkungan kerja.
- f. Pencahayaan, segala hal yang berkaitan dengan tingkat pencahayaan ruangan saat bekerja.
- g. Suhu, berkaitan dengan tingkat temperatur dan tingkat kelembaban yang dapat mempengaruhi minat dan semangat guru dalam mengajar.
- h. Kualitas udara, sirkulasi udara dalam ruangan.

Menurut Jewell dan Siegeall (dalam Widyathama, 2005) aspek – aspek lingkungan kerja fisik ialah :

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

Berdasarkan aspek – aspek diatas, maka dapat disimpulkan aspek – aspek dalam lingkungan kerja fisik adalah perabotan, kebisingan, fleksibilitas, kenyamanan, komunikasi, pencahayaan, suhu, kualitas udara, tata letak tempat kerja dan usaha mengurangi bahaya.

2.2.4. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya kepuasan kerja pegawai tersebut akan menurun.

Menurut Siagian (2014) Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
5. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan dapat memengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Simanjuntak (dalam Tambunan, 2018) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau dapat disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan

pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi Kerja

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

3. Hubungan Karyawan

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

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para guru melalui hubungan sesama guru maupun dengan atasan ditempat kerja.

2.2.5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Mahmudah Enny (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.3. Guru

2.3.1 . Pengertian Guru

Guru adalah pribadi yang selalu digugu dan ditiru, menjadi seorang guru itu tidaklah mudah karena guru merupakan suatu profesi atau jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan. Kata guru sudah tidak asing lagi di telinga kita, kata guru memiliki banyak sinonim kata seperti: pendidik, pelatih, pengajar, trainer, tutor dan lain sebagainya. Dimana tugas mereka adalah sama-sama mendidik dan mengajar para peserta didiknya baik itu dalam pendidikan formal maupun informal.

Menurut Hamid (2017) Guru merupakan sosok yang begitu dihormati karena memiliki sumbangan yang cukup besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mencapai kemampuan optimalnya. Ketika orang tua mendaftarkan anaknya di setiap jenjang pendidikan pada sekolah tertentu, pada saat itu juga ia menaruh harapan cukup besar terhadap guru, agar anaknya dapat memperoleh pendidikan, pembinaan dan pembelajaran serta bimbingan sehingga anak tersebut dapat berkembang secara optimal.

Ramayulis (2013) berpendapat bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk membimbing peserta didik menjadi manusia yang manusiawi yang memanusiakan manusia, sehingga tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi muridnya dalam pendidikan.

Menurut Chotimah (2008) Guru adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik. Sedangkan menurut Susanto (2020) Profesi guru merupakan profesi yang sangat penting dan berkontribusi langsung terhadap kemajuan suatu bangsa. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga sebagai suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Sujarwo (2010) Guru merupakan elemen yang sangat strategis dalam sebuah sistem pendidikan sebagai ujung tombak dalam

pencapaian tujuan. Kepribadian guru dalam memberikan perhatian yang hangat dan suportif diyakini bisa memberi motivasi belajar siswa. Empati seorang guru dapat membantu perkembangan belajar siswa secara signifikan. Maka dari itu, guru perlu membangun citra yang positif dihadapan para siswanya. Apabila seorang guru menginginkan terjadinya interaksi-komunikatif dengan siswanya, hendaknya guru berusaha seoptimal mungkin membangun citra yang positif dihadapan siswanya.

Dalam bukunya susanto (2020) juga berpendapat bahwa Guru merupakan posisi yang strategis bagi pemberdayaan dan pembelajaran suatu bangsa yang tidak mungkin digantikan oleh unsur manapun dalam kehidupan sebuah bangsa sejak dahulu. Semakin signifikannya keberadaan guru melaksanakan peran dan tugasnya semakin terjamin terciptanya kehandalan dan terbinanya kesiapan seseorang. Dengan kata lain potret manusia yang akan datang tercermin dari potret guru di masa sekarang dan gerak maju dinamika kehidupan sangat bergantung dari "citra" guru di tengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Guru adalah seorang pendidik atau bisa juga disebut sebagai pondasi dalam dunia Pendidikan. Dimana guru memiliki peran yang besar dalam proses mendidik, mengajar, serta memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

2.4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

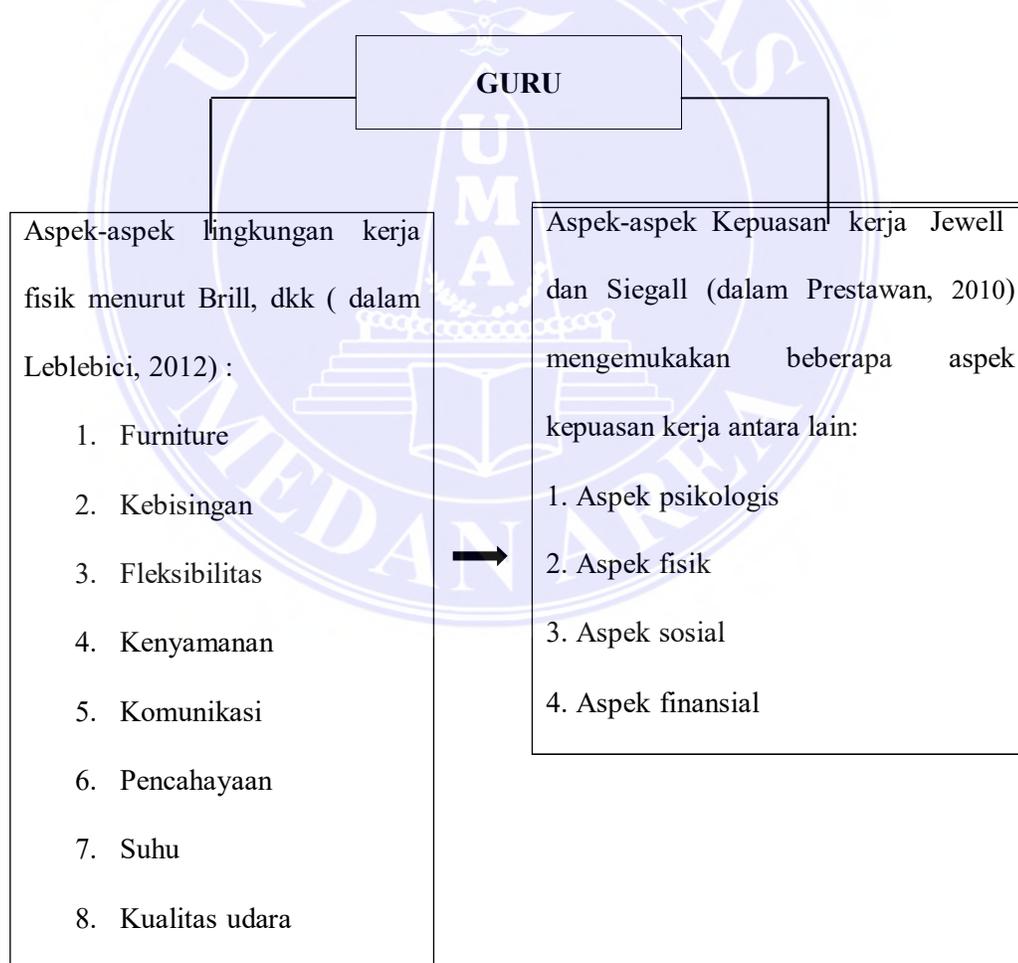
Prestasi kerja karyawan dan kepuasan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana karyawan tersebut

beraktifitas. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan sehat, secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong peningkatan motivasi kerja dirinya dan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasyid (2019) di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan, menunjukkan hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh hasil koefisien determinasi bernilai 0.648. Sementara, Hal senada ditemukan juga di SMP Negeri kota Cilegon, penelitian yang dilakukan Rozalinda, Entang dan Setyamidjaya (2014) berdasarkan observasi yang dilakukn pada bulan Januari 2014, ditemukan beberapa data yang mengidentifikasi rendahnya kepuasan kerja guru yaitu : 42,82% guru tidak puas dengan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah, banyak guru yang terhambat kenaikan pangkatnya dari golongan IVa ke golongan IV b yaitu 25,12%, rendahnya penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi baik dari pihak sekolah maupun dinas pendidikan yaitu 32,06%. Dan sementara, penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2017), dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan dan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 46,5% terhadap kepuasan kerja guru di MTs N 1 Kota Tangerang Selatan.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman, aman, menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada guru dan sebaliknya, jika lingkungan kerja nyaman, aman dan menyenangkan, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hubungan atau komunikasi yang baik pada lingkungan kerja pada diri guru tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi guru maupun pihak sekolah.

2.5. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha yang beralamatkan di Jalan Sibiru-Biru Ds. Sidomulyo B Dsn VI Banjaran pada tanggal 16-17 Mei 2023.

Visi Yayasan Pendidikan Ar-Ridha yaitu menjadi sekolah islam yang terdepan dalam membentuk generasi yang cerdas, kreatif, berakhlak mulia dan menjalankan syari'at islam sejak dini. Sedangkan misi Yayasan Pendidikan Ar-Ridha yaitu menyelenggarakan pendidikan islam yang berkualitas dengan para pendidik yang professional.

3.2. Bahan dan Alat

3.2.1. Bahan

Bahan yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat pengambilan data. Ada dua macam skala yang digunakan yaitu skala lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja. Berikut penjelasan mengenai skala yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini disusun mengacu pada aspek – aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh menurut Jawel dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) yang terdiri dari : Aspek psikologis, fisik, social, dan finansial. Skala kepuasan kerja terdiri dari 54 aitem, 29 aitem pernyataan *favourable* dan 25 aitem pernyataan *unfavorable* menggunakan skala *likert* dengan empat

alternatif jawaban untuk setiap aitem yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skor untuk setiap aitem *favourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2, jawaban setuju (S) diberikan skor 3 dan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 4. Skor untuk aitem *unfavourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 4, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 3, jawaban setuju (S) diberikan skor 2 dan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 1. Penggunaan empat alternatif jawaban untuk menghindari respon menjawab ditengah, terutama bagi mereka yang ragu – ragu atas jawaban yang akan diberikan. Sebaran aitem – aitem skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.1.

b. Skala Lingkungan Kerja Fisik

Skala ini disusun mengacu pada aspek – aspek lingkungan kerja fisik yang dikemukakan oleh Brill, dkk (dalam Leblebici, 2012) yaitu furniture, kebisingan, fleksibilitas, kenyamanan, komunikasi pencahayaan, suhu, dan kualitas udara. Skala lingkungan kerja fisik terdiri dari 53 aitem, 27 aitem pernyataan *favourable* dan 26 pernyataan *unfavourable* menggunakan skala *likert* dengan empat alternatif jawaban untuk setiap aitem yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor untuk setiap aitem *favourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2, jawaban setuju (S) diberikan skor 3 dan jawaban sangat setuju (SS)

diberikan skor 4. Skor untuk aitem *unfavourable* dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 4, jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 3, jawaban setuju (S) diberikan skor 2 dan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 1. Penggunaan empat alternatif jawaban untuk menghindari respon menjawab ditengah, terutama bagi mereka yang ragu – ragu atas jawaban yang akan diberikan. Sebaran aitem – aitem skala lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.

3.2.2. Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kertas kuisisioner dan pulpen.

3.3. Metodologi penelitian

Metodologi penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional yang merupakan penelitian untuk mengkaji hubungan antar variabel. Menurut Wallen & Frankel (2008) bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk melihat adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dan sampel merupakan salah satu bagian penting dalam penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dengan menentukan jenis objek penelitian ini, peneliti bisa menentukan metode penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa

individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 guru dan tata usaha yang merangkap sebagai guru.

3.4.2 Sampel

Banyaknya sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan Teknik pengambilan sampling (Husain & Purnomo, 2001). Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiono, 2012). Pada penelitian ini peneliti menggunakan keseluruhan total sampling yaitu 30 guru dan tata usaha yang merangkap sebagai guru.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. Teknik *Sampling jenuh* adalah salah satu teknik *nonprobability sampling* dimana jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Sample yang diperlukan untuk penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha. Maka diperolahlah guru yang berjumlah 30 guru dan tata usaha yang merangkap sebagai guru.

3.5. Prosedur Kerja

Salah satu syarat yang wajib dipenuhi agar dapat melaksanakan penelitian adalah dengan mendapat izin dari pihak terkait. Oleh karena itu sebelum dilaksanakan penelitian harus menyiapkan administrasi penelitian yaitu perizinan

dengan pihak Yayasan Pendidikan Ar-Ridha. Langkah yang dilakukan dalam mempersiapkan administrasi ini dimulai dari menghubungi secara informal pihak Yayasan Pendidikan Ar-Ridha untuk meminta kesediaan dan perizinan melakukan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak yayasan, peneliti mengurus surat pengantar penelitian dari program studi Psikologi UMA Medan.

Kemudian peneliti mengajukan permohonan kepada ketua Yayasan Pendidikan Ar-Ridha untuk melakukan penelitian di yayasan tersebut dengan surat pengantar penelitian yang dikeluarkan oleh ketua program studi Psikologi UMA dengan Nomor 1069/FPSI/01.10/V/2023 pada tanggal 15 Mei 2023. Setelah itu, peneliti melakukan penelitian. Ketika selesai penelitian pihak Yayasan Pendidikan Ar-Ridha mengeluarkan surat keterangan telah selesai penelitian dengan Nomor 058/YP.A/BR//V/23 pada tanggal 19 Mei 2023.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil – hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja, yaitu dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan pada guru, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja fisik yang diberikan pada guru buruk, maka semakin rendah kepuasan kerja pada guru. Dimana $r_{xy} = 0,655$ dengan $p \text{ (sig)} = 0,412 > 0,05$. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,428$. Ini menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai koefisien korelasi dengan Kepuasan Kerja sebesar 42,8 %. Dengan demikian dapat dikatakan ada faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata – rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tergolong baik dengan nilai hipotetik sebesar 107,5 dan empirik sebesar 118,57 dan kepuasan kerja tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 105 dan empirik sebesar 129,10.

4. Perbedaan hasil observasi awal dan hasil penelitian disebabkan karena tidak semua guru mengalami atau merasakan apa yang dirasakan seperti guru yang diobservasi di awal dan juga masih banyak guru yang ingin menjaga nama baik yayasan sehingga enggan untuk memberikan penilaian yang buruk ke dalam lembar kuisioner yang peneliti berikan. Serta ada guru sering resain dan masuk guru baru sehingga belum menyesuaikan diri dengan sekolah. Selain itu keterbatasan peneliti juga menjadi salah satu penyebab perbedaan hasil observasi dan hasil penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Guru

Disarankan kepada seluruh guru dalam subjek penelitian ini untuk saling bekerja sama dan berinteraksi dengan baik antar sesama guru agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru.

2. Kepada Yayasan Pendidikan Ar-Ridha

Diharapkan dapat memberikan fasilitas sarana dan prasarana pada guru sesuai dengan kebutuhan mengajar. Selain itu, mempertimbangkan kenyamanan guru dengan kondisi lingkungan fisik sekolah dan tetap mempertahankan kesejahteraan guru serta fasilitas pendukung mengajar yang sudah ada.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti, upah yang cukup, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan hasil dan penyaluran perasaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amelia. (2022). *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Karyawan pada PT. Post Indonesia, Bekasi”*. Jakarta.
- Ardhianti & Susanty. (2020). *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta”*. Volume 6, Nomor 1 : Halaman 98-105.
- Ali & Riyadi (2019). *“Pengaruh lingkungan kerja, motifasi kerja, dan kompensasi pada kinerja”*. Volume 27, Nomor 2 : Halaman 70-76.
- Badawi, Achmad. (2014). *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru”*. Volume 2, Nomor 1: Halaman 12-27. Tangerang.
- Damayanti. (2015). *“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang”*. Volume 12, Nomor 3 : Halaman 69-79.
- Damayanti & Ismiyati. (2020). *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru”*. Halaman 33-49.
- Fei Lie & Siagian. (2018). *“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner”*. Volume 6, Nomor 1 : Halaman 1-6.
- Hamid (2017). *“Guru Profesional”*. Volume 17, Nomor 32 : Halaman 274-285.
- Heriyansyah (2018). *“Guru adalah menejer sesungguhnya di sekolah”*. Volume 1, Nomor 1 : Halaman 116-127.
- Illahi, Nur. (2020). *“Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan di Era Milenial”*. Volume 21, Nomor 1: Halaman 1-20.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *“Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrasari. (2017) . *“Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan”*. Indo Media Pustaka : Sidoarjo.
- Leblebici, D. (2012). *Impact of WorkPlace Quality on Employee' Productivity in Pakistan : Case Of Study On Bank in Turkey. Journal of Business, Economic and Finance Vol 1, No 1, hal 41-42.*

- Manik, Sudarmin & Syafrina, Nova. (2018). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci”*. Volume 9, Nomor 3 : Halaman 159-167. Riau.
- Pusparani (2021). *“Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)”*. Volume 2, Nomor 4 : Halaman 534-543.
- Rahayuningsih, Yuliejantiningih, & Abdullah. (2016). *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara”*. Halaman 331-345. Semarang.
- Rasyid (2019). *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan”*. Medan.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju. hal. 22
- Simanjuntak & Sitio. (2020). *“Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor”*. Volume 2, Nomor 1.
- Sihaloho & Siregar (2019). *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super setia sagita medan”*. Volume 9, Nomor 2 : Halaman 273-281.
- Surijadi & Idris (2020). *“Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”*. Volume 1, Nomor 1 : Halaman 15-32.
- Suyati. (2018). *“Kepuasan Kerja : Arti penting, Faktor-faktor yang mempengaruhi dan Implikasinya bagi organisasi”*. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta.
- Suyatno, Agus. dkk. (2020). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi”*. Yogyakarta: CV. Diandra Primamitra Media. Yogyakarta.
- Sunarta. (2019). *“Pentingnya Kepuasan Kerja”*. Volume 16, Nomor 2 : Halaman 63-75.
- Susanto (2020). *“Profesi Keguruan”*. Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat : Banjarmasin.

- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sofian & Ahmad. (2016). *“Tugas, Peran dan Fungsi Guru dalam Pendidikan”*. Volume 1, Nomor 1 : Halaman 2541-3686.
- Tambunan (2018). *“Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : suatu tinjauan teoritis”*. Volume 4, Nomor 2 : Halaman 175-183
- Tambunan, Anggiat Parluhutan. (2018). *“Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis”*. Volume 4, Nomor 2 : Halaman 175-183.
- Trisanti. (2017). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja (Study pada kantor bersama Samsat Mojokerto Kota)”*. Volume 5, Nomor 1 : Halaman 1-9.
- Yusuf & Abdurrahmah. (2017). *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTSN 1 Kota Tangerang Selatan”*. UIN Syarif Hidayatullah : Jakarta.
- Yuliani & Suprayoga (2021). *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kusus pada kecamatan benowo Surabaya)”*. Volume 1, Nomor 2 : Halaman 198-218.
- Zuardi (2020). *“Kepuasan Kerja ditinjau dari Beban Kerja Karyawan yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan Pekerjaan”*. Volume 14, Nomor 2 : Halaman 71-82.





Identitas Responden

Nama Guru :
Usia :
Suku :
No. HP :
Daerah Asal / Alamat :

***Data pribadi yang diberikan akan terjaga kerahasiaaan.**

Petunjuk :

Angket ini berisi 107 item pernyataan. Mohon dibaca dengan seksama setiap pernyataan dibawah ini. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Ibu, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

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

Disetiap pernyataan, **tidak menuntut jawaban benar atau salah**. Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi apapun, karena pernyataan – pernyataan berikut ini hanya untuk pelaksanaan penelitian saja. Hasil yang akan diperoleh dari jawaban hanya akan digunakan untuk proses penelitian. Kesungguhan dan kejujuran Ibu dalam menjawab merupakan bantuan yang amat berguna dalam pelaksanaan penelitian ini. Karena itu diharapkan Ibu menjawab semua pernyataan yang tersedia.

Terimakasih atas ketersediaan dan kerjasamanya.

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapat ATK sesuai kebutuhan mengajar				
2.	Kursi dan meja di kelas saya jumlahnya sesuai dengan jumlah murid				
3.	Buku-buku tidak tersusun rapi karena rak buku diperpustakaan sudah rapuh				
4.	Saya tetap berkonsentrasi meskipun ada kebisingan dari kelas sebelah atau kelas lainnya				
5.	Rak buku diperpustakaan digunakan sesuai fungsinya dan buku-buku tersusun rapi				
6.	Kelas saya kekurangan kursi dan meja sehingga mengganggu proses KBM				
7.	Papan tulis dikelas saya sudah tidak layak pakai				
8.	Sekolah masih belum memberikan ATK sesuai kebutuhan saya				
9.	Saya tetap memberikan pelajaran dengan baik meskipun pada saat eksull menari menggunakan speaker yang kuat untuk latihan				
10.	Papan tulis di kelas saya masih bagus				
11.	Suara hujan mengganggu saya saat proses KBM				
12.	Saya terganggu dengan kebisingan yang berasal dari kelas sebelah atau kelas lainnya				
13.	Ruang kelas saya sempit dan menyebabkan saya kurang leluasa ketika mengajar				
14.	Saya tetap fokus mengajar meskipun banyak suara yang mengganggu				
15.	Suara hujan yang berisik karena tidak ada asbes tidak menjadi masalah saat saya sedang mengajar				
16.	Jarak ruang guru dan ruang kelas yang jauh cukup mengganggu bagi saya				
17.	Suara-suara kendaraan yang lewat ketika saya mengajar tetap membuat saya konsentrasi mengajar				

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18.	Jarak ruang guru dan ruang kelas yang jauh bukan masalah bagi saya				
19.	Saya terganggu saat mengajar dengan suara speaker saat beberapa murid ekskul menari				
20.	Suara-suara kendaraan yang lewat ketika saya mengajar membuat saya tidak fokus untuk mengajar				
21	Ruang kelas saya nyaman dan luas sehingga saya leluasa ketika mengajar				
22	Ruang kelas saya bersih dan nyaman				
23	Ada fasilitas transportasi untuk menjemput guru dari jalan raya untuk ke sekolah				
24	Ruang kelas saya kotor dan rusak sehingga saya kurang nyaman				
25	Kendala saya mengajar adalah karena jarak sekolah ke jalan raya cukup jauh				
26	Petugas kebersihan sekolah selalu membersihkan sekolah saat KBM telah selesai				
27	Komunikasi guru dan pihak Yayasan terjalin dengan baik				
28	Murid saya masih suka membuang sampah sembarangan				
29	Pihak Yayasan jarang mengikut sertakan guru dalam membuat kebijakan				
30	Saya suk adengan tata letak furniture dikelas karena memberikan rasa nyaman				
31	Saya sulit berkomunikasi dengan pihak Yayasan				
32	Saya kurang nyaman dengan susunan furniture dikelas saya mengajar				
33	Sesame guru saling komunikasi				
34	Ketika terjadi masalah disekolah pihak Yayasan terbuka dengan guru-guru untuk mencari jalan keluar bersama				
35	Saya sering mengalami salah paham dengan guru lain				
36	Sesama guru jarang berkomunikasi				

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
37	Saya mudah berbaur dengan guru lain				
38	Saya memberikan kesempatan apabila ada murid yang ingin berdiskusi di luar jam kelas				
39	Saya harus berkali-kali menjelaskan ke murid agar mereka paham				
40	Saya tidak nyaman dan terganggu dengan cahaya yang terlalu terang diruang kelas saya mengajar				
41	Murid mudah memahami apa yang saya sampaikan				
42	Saya hanya menerima diskusi saat jam belajar di kelas saja				
43	Cahaya diruang kelas saya terlalu gelap dan mengganggu proses belajar mengajar				
44	Saya nyaman dengan cahaya ataupun penerangan di ruang kelas saya mengajar				
45	Sirkulasi udara diruang kelas saya baik dan nyaman				
46	Saya bisa fokus mengajar dalam kondisi ruangan yang sesak atau pengap				
47	Ketika siang hari, kelas saya sangat panas karena tidak memiliki asbes dan hal ini mengganggu saya Ketika proses KBM				
48	Cahaya diruang kelas baik untuk proses belajar mengajar				
49	Saya tetap mengajar meskipun kondisi udara diruangan sangat panas				
50	Saya tidak fokus apabila udara diruangan sesak atau pengap				
51	Jendela kelas berfungsi dengan baik				
52	Sirkulasi udara diruang kelas saya kurang baik dan kurang nyaman				
53	Jendela tidak berfungsi dengan baik untuk pertukaran udara di dalam kelas				

LINGKUNGAN KERJA FISIK																																														
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	Jumlah		
1	3	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	126		
2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	116	
4	3	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2	3	1	1	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	120	
5	3	3	1	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	1	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	1	2	4	3	4	3	4	2	4	1	2	112		
6	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	113	
7	3	3	1	4	4	3	3	4	4	1	1	3	4	4	1	1	1	4	1	1	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	1	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	120		
8	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	112	
9	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	120		
10	4	4	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	1	2	1	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	116	
11	4	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	1	2	1	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	117
12	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	1	4	1	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	1	2	2	1	1	3	4	3	3	1	4	2	3	113		
13	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
14	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	2	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
15	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1	1	126		
16	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	125		

17	3	4	3	4	4	3	1	4	4	2	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	4	3	2	4	4	1	4	3	3	135	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	123
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	117	
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	118	
21	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	121	
22	4	3	2	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	119	
23	4	3	1	2	3	1	4	4	4	3	2	1	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	112	
24	4	4	1	2	2	4	4	3	3	3	1	4	1	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	4	3	2	4	4	2	3	2	1	4	2	3	119	
25	4	4	1	2	2	4	4	3	3	3	1	4	1	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	4	2	3	4	1	3	4	3	2	4	4	2	3	2	1	4	2	3	116	
26	4	4	1	2	2	4	4	3	3	3	1	4	1	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	1	3	4	3	2	4	4	2	3	2	1	4	3	4	121	
27	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	4	2	2	3	3	2	2	89	
28	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	1	3	1	3	4	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	1	4	2	3	132				
29	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	4	2	2	3	3	2	2	89	
30	3	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	1	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	3	4	1	2	4	3	4	3	4	2	4	1	2	109	



LAMPIRAN B :
SKALA KEPUASAN KERJA

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mencari strategi baru untuk mengajar agar murid tidak bosan				
2.	Saya bertanggung jawab pada keberhasilan murid				
3.	Saya mengundur-undur pengumpulan tugas yang diberikan pihak sekolah				
4.	Saya bisa memisahkan masalah pribadi dan pekerjaan				
5.	Saya akan berinisiatif membantu murid ketika mengalami kesulitan				
6.	Apabila saya ada masalah pribadi, saya tidak konsentrasi ketika mengajar				
7.	Saya mengumpulkan tugas yang diberikan pihak sekolah dengan tepat waktu				
8.	Saya mengajar atas kemauan saya untuk menjadi guru				
9.	Saya tidak bertanggung jawab apabila ada murid yang gagal dalam belajar				
10.	Saya menggunakan metode yang sama pada setiap pembelajaran				
11.	Saya mengajar sesuai dengan bakat yang saya miliki				
12.	Saya mengajar dengan cara menarik agar murid suka belajar dan mudah paham				
13.	Saya mengajar hanya untuk mencari pengalaman dan mengisi waktu luang				
14.	Saya akan memaksimalkan bakat saya ketika sekolah mengadakan acara disekolah				

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
15.	Saya acuh pada kesulitan yang terjadi pada murid				
16.	Saya tidak peduli dengan acara yang diadakan di sekolah				
17.	Saya berhasil membuat murid nyaman ketika belajar				
18.	Saya datang bekerja tepat waktu				
19.	Saya kesulitan ketika harus mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bakat saya				
20.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jadwal yang ditentukan				
21.	Setiap hari jam mengajar saya padat				
22.	Saya kurang kreatif untuk memodifikasi cara mengajar				
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tidak berdasarkan waktu yang ditentukan				
24.	Waktu istirahat yang diberikan untuk saya sudah cukup				
25.	Cara membuat murid bosan ketika belajar				
26.	Walaupun saya sudah tua saya tetap mencari tahu dan memperbaharui ilmu mengajar saat ini				
27.	Saya selalu menjaga kondisi kesehatan saya agar dapat mengajar dengan maksimal				
28.	Saya masih terlambat ketika dating				
29.	Umur saya saat ini masih layak untuk mengajar				

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
30.	Saya diberikan cuti beberapa bulan sebelum dan sesudah melahirkan				
31.	Saya hanya mengajar dihari-hari tertentu saja				
32.	Saya senang karena pihak Yayasan mudah diajak untuk berbagi cerita tentang masalah yang terjadi disekolah				
33.	Saya dan sesama guru saling memberikan dukungan satu sama lain				
34.	Saya merasa waktu istirahat untuk guru kurang lama				
35.	Saya mengajar dengan cara yang sudah saya gunakan bertahun-tahun lalu				
36.	Saya merasa mudah berinteraksi dengan pihak yayasan				
37.	Saya mau membantu guru lain ketika kesulitan				
38.	Menurut ketentuan harusnya saya sudah tidak boleh mengajar				
39.	Pihak Yayasan hanya memberikan sedikit cuti ketika melahirkan				
40.	saya memiliki kemudahan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan wali murid				
41.	Saya tidak peduli dengan kondisi kesehatan				
42.	Saya mengalami hambatan ketika berinteraksi dengan pihak yayasan				

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
43.	Saya memiliki grup dengan wali murid agar mudah mengontrol murid				
44.	Ketika menjelang hari raya, saya mendapatkan THR berupa uang				
45.	Sesame guru acuh dengan guru lain				
46.	Gaji yang saya terima bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari				
47.	Pihak yayasan menyediakan jaminan sosial bagi guru				
48.	Saya jarang berinteraksi dengan wali murid baik secara langsung taupun dari grub wali murid				
49.	saya hanya mendapat gaji pokok saja ketika hari raya				
50.	Sarana dan prasarana sekolah masih ada yang kurang				
51.	Fasilitas belajar sudah maksimal dan sesuai kebutuhan				
52.	Saya harus mengajar les untuk mendapatkan uang tambahan agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari				
53.	Tidak ada jaminan social dari pihak Yayasan untuk guru				
54.	Sarana dan prasarana sekolah sudah memadai				

Kepuasan Kerja																																														
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Jumlah			
1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	139		
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	122			
3	4	4	3	4	1	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	3	1	3	122	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	120	
5	4	4	3	4	1	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	125			
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	118		
7	4	4	3	4	1	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	123			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	123		
9	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	127			
10	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	139		
11	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	1	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	136		
12	4	4	3	4	1	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	1	3	125			
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	125	
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	151	
15	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	2	4	142
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	135	
17	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	1	4	4	2	2	3	3	4	4	2	135			
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	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	3	3	3	3	3	3	2	3	121	
19	3	3	3	3	2	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	2	2	122	

20	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	120					
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	134		
22	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	120		
23	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120			
24	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	144		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	151
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	151
27	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	2	1	1	1	1	104		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	3	2	3	147
29	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	107		
30	4	4	3	4	1	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	125			





LAMPIRAN C :

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25
aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33
aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41
aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49
aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53
    
```

```

/SCALE('LINGKUNGAN KERJA FISIK') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		10-MAY-2023 16:59:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 /SCALE('LINGKUNGAN KERJA FISIK') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Scale: LINGKUNGAN KERJA FISIK

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	53

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,33	,711	30
aitem_2	3,47	,507	30
aitem_3	2,13	,937	30
aitem_4	2,47	,730	30
aitem_5	2,80	,805	30
aitem_6	3,07	,740	30
aitem_7	2,93	,828	30
aitem_8	3,07	,944	30
aitem_9	2,80	,664	30
aitem_10	3,17	,648	30
aitem_11	2,57	,774	30
aitem_12	2,07	,785	30
aitem_13	2,90	,885	30
aitem_14	2,17	,874	30
aitem_15	2,33	,844	30
aitem_16	2,37	,669	30
aitem_17	2,93	,740	30
aitem_18	1,77	,679	30
aitem_19	2,33	,802	30
aitem_20	2,30	,837	30

aitem_21	3,03	,809	30
aitem_22	3,23	,679	30
aitem_23	2,33	,884	30
aitem_24	2,77	,728	30
aitem_25	2,47	,900	30
aitem_26	3,43	,626	30
aitem_27	3,20	,551	30
aitem_28	2,40	,724	30
aitem_29	2,87	,819	30
aitem_30	2,90	,607	30
aitem_31	2,97	,718	30
aitem_32	2,67	,547	30
aitem_33	3,33	,479	30
aitem_34	3,33	,711	30
aitem_35	2,73	,828	30
aitem_36	3,00	,455	30
aitem_37	3,27	,640	30
aitem_38	3,30	,651	30
aitem_39	2,13	,819	30
aitem_40	2,60	,675	30
aitem_41	3,13	,776	30
aitem_42	3,00	,587	30
aitem_43	2,50	1,009	30
aitem_44	3,07	,521	30
aitem_45	2,83	,699	30
aitem_46	3,37	,556	30
aitem_47	2,13	,819	30
aitem_48	1,83	,648	30

aitem_49	1,93	,521	30
aitem_50	3,07	,740	30
aitem_51	3,03	,615	30
aitem_52	2,53	,776	30
aitem_53	2,73	,583	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	142,77	123,771	,420	,791
aitem_2	142,63	126,585	,357	,794
aitem_3	143,97	125,344	,324	,797
aitem_4	143,63	124,033	,391	,792
aitem_5	143,30	123,941	,353	,793
aitem_6	143,03	123,413	,424	,791
aitem_7	143,17	129,799	,023	,803
aitem_8	143,03	121,620	,404	,790
aitem_9	143,30	134,079	,334	,808
aitem_10	142,93	125,582	,339	,794
aitem_11	143,53	121,085	,542	,787
aitem_12	144,03	123,551	,387	,792
aitem_13	143,20	119,683	,540	,786
aitem_14	143,93	122,616	,389	,791
aitem_15	143,77	124,185	,320	,794
aitem_16	143,73	138,754	-,526	,815
aitem_17	143,17	129,247	,067	,801
aitem_18	144,33	135,540	,321	,811
aitem_19	143,77	121,909	,472	,789

aitem_20	143,80	119,200	,603	,784
aitem_21	143,07	123,168	,395	,791
aitem_22	142,87	127,637	,184	,798
aitem_23	143,77	126,668	,174	,799
aitem_24	143,33	122,506	,489	,789
aitem_25	143,63	119,689	,530	,786
aitem_26	142,67	127,333	,326	,797
aitem_27	142,90	121,403	,759	,785
aitem_28	143,70	122,976	,462	,790
aitem_29	143,23	126,392	,309	,797
aitem_30	143,20	126,510	,396	,795
aitem_31	143,13	125,706	,392	,795
aitem_32	143,43	124,185	,528	,790
aitem_33	142,77	125,633	,471	,792
aitem_34	142,77	127,013	,312	,797
aitem_35	143,37	124,861	,391	,795
aitem_36	143,10	127,472	,316	,795
aitem_37	142,83	127,730	,192	,797
aitem_38	142,80	122,510	,554	,788
aitem_39	143,97	125,482	,360	,796
aitem_40	143,50	121,638	,593	,787
aitem_41	142,97	125,964	,350	,796
aitem_42	143,10	124,300	,479	,791
aitem_43	143,60	141,490	,483	,823
aitem_44	143,03	122,309	,724	,786
aitem_45	143,27	125,168	,337	,794
aitem_46	142,73	131,926	-,103	,804
aitem_47	143,97	137,895	-,397	,816

aitem_48	144,27	138,064	,497	,814
aitem_49	144,17	130,971	-,027	,802
aitem_50	143,03	132,309	,314	,806
aitem_51	143,07	129,444	,079	,800
aitem_52	143,57	127,220	,377	,798
aitem_53	143,37	127,689	,319	,797

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
146,10	130,921	11,442	53

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25
aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33
aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41
aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49
aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54
    
```

```

/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	10-MAY-2023 17:00:25
----------------	----------------------

Comments	Active Dataset	DataSet1		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Input	<none>		
	N of Rows in Working Data File		30	
Missing Value Handling	Matrix Input			
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.		
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.		
Syntax		RELIABILITY		
		/VARIABLES=aiitem_1 aiitem_2 aiitem_3 aiitem_4 aiitem_5 aiitem_6 aiitem_7 aiitem_8 aiitem_9 aiitem_10 aiitem_11 aiitem_12 aiitem_13 aiitem_14 aiitem_15 aiitem_16 aiitem_17 aiitem_18 aiitem_19 aiitem_20 aiitem_21 aiitem_22 aiitem_23 aiitem_24 aiitem_25 aiitem_26 aiitem_27 aiitem_28 aiitem_29 aiitem_30 aiitem_31 aiitem_32 aiitem_33 aiitem_34 aiitem_35 aiitem_36 aiitem_37 aiitem_38 aiitem_39 aiitem_40 aiitem_41 aiitem_42 aiitem_43 aiitem_44 aiitem_45 aiitem_46 aiitem_47 aiitem_48 aiitem_49 aiitem_50 aiitem_51 aiitem_52 aiitem_53 aiitem_54		
		/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL		
		/MODEL=ALPHA		
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE		
		/SUMMARY=TOTAL.		
	Resources	Processor Time		00:00:00,05
		Elapsed Time		00:00:00,04

[DataSet1]

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,53	,507	30
aitem_2	3,37	,669	30
aitem_3	3,17	,531	30
aitem_4	3,47	,681	30
aitem_5	3,43	,504	30
aitem_6	2,73	1,143	30
aitem_7	3,50	,509	30
aitem_8	3,37	,669	30
aitem_9	3,17	,461	30

aitem_10	2,77	,679	30
aitem_11	3,23	,626	30
aitem_12	3,50	,572	30
aitem_13	3,13	,730	30
aitem_14	3,23	,568	30
aitem_15	3,00	,788	30
aitem_16	3,27	,450	30
aitem_17	3,30	,466	30
aitem_18	3,07	,691	30
aitem_19	2,33	,884	30
aitem_20	1,83	,747	30
aitem_21	2,60	,621	30
aitem_22	2,53	,507	30
aitem_23	2,57	,728	30
aitem_24	3,20	,664	30
aitem_25	3,07	,691	30
aitem_26	3,30	,466	30
aitem_27	3,50	,509	30
aitem_28	2,73	,785	30
aitem_29	3,40	,563	30
aitem_30	3,10	,712	30
aitem_31	2,50	1,009	30
aitem_32	3,33	,758	30
aitem_33	3,47	,507	30
aitem_34	2,90	,548	30
aitem_35	2,50	,731	30
aitem_36	3,40	,621	30
aitem_37	3,47	,507	30

aitem_38	3,13	,571	30
aitem_39	3,00	,587	30
aitem_40	3,30	,535	30
aitem_41	3,20	,407	30
aitem_42	3,10	,607	30
aitem_43	3,40	,498	30
aitem_44	3,57	,504	30
aitem_45	3,13	,681	30
aitem_46	2,90	,548	30
aitem_47	2,30	,794	30
aitem_48	3,13	,571	30
aitem_49	2,73	,944	30
aitem_50	2,03	,765	30
aitem_51	2,83	,699	30
aitem_52	2,00	,788	30
aitem_53	2,20	,761	30
aitem_54	2,70	,750	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	159,10	160,024	,539	,871
aitem_2	159,27	157,237	,568	,869
aitem_3	159,47	156,051	,820	,867
aitem_4	159,17	163,661	,177	,875
aitem_5	159,20	161,062	,460	,871
aitem_6	159,90	147,610	,659	,865
aitem_7	159,13	161,913	,389	,872

aitem_8	159,27	166,064	,040	,877
aitem_9	159,47	161,913	,433	,872
aitem_10	159,87	157,085	,568	,869
aitem_11	159,40	164,731	,130	,876
aitem_12	159,13	161,430	,375	,872
aitem_13	159,50	154,603	,665	,867
aitem_14	159,40	162,938	,372	,874
aitem_15	159,63	160,378	,311	,873
aitem_16	159,37	161,757	,459	,872
aitem_17	159,33	158,644	,711	,869
aitem_18	159,57	162,599	,334	,874
aitem_19	160,30	167,252	-,036	,880
aitem_20	160,80	168,855	,314	,880
aitem_21	160,03	168,930	-,131	,879
aitem_22	160,10	168,369	-,108	,878
aitem_23	160,07	171,582	,357	,882
aitem_24	159,43	165,426	,078	,877
aitem_25	159,57	161,426	,302	,873
aitem_26	159,33	161,195	,489	,871
aitem_27	159,13	161,706	,405	,872
aitem_28	159,90	163,197	,369	,876
aitem_29	159,23	160,461	,450	,871
aitem_30	159,53	163,913	,353	,876
aitem_31	160,13	162,947	,126	,878
aitem_32	159,30	161,459	,368	,874
aitem_33	159,17	161,592	,415	,872
aitem_34	159,73	159,030	,570	,870
aitem_35	160,13	165,085	,384	,877

aitem_36	159,23	154,944	,768	,867
aitem_37	159,17	165,247	,130	,875
aitem_38	159,50	169,017	-,144	,879
aitem_39	159,63	159,551	,493	,871
aitem_40	159,33	155,954	,821	,867
aitem_41	159,43	160,737	,611	,871
aitem_42	159,53	160,189	,432	,871
aitem_43	159,23	155,978	,882	,867
aitem_44	159,07	160,409	,512	,871
aitem_45	159,50	162,603	,238	,874
aitem_46	159,73	160,409	,468	,871
aitem_47	160,33	162,368	,308	,875
aitem_48	159,50	163,293	,346	,874
aitem_49	159,90	155,059	,479	,870
aitem_50	160,60	166,386	,012	,878
aitem_51	159,80	155,821	,624	,868
aitem_52	160,63	163,689	,144	,876
aitem_53	160,43	157,357	,485	,870
aitem_54	159,93	157,168	,504	,870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
162,63	167,206	12,931	54



LAMPIRAN D :
UJI NORMALITAS

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	10-MAY-2023 17:12:19
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 30 Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPART TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,04

Number of Cases Allowed^a

157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan Kerja Fisik	30	118,57	11,377	89	146
Kepuasan Kerja	30	129,10	12,347	104	151

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja
N	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	118,57
	Std. Deviation	11,377
	Absolute	,182
Most Extreme Differences	Positive	,149
	Negative	-,182
Kolmogorov-Smirnov Z	,996	1,078
Asymp. Sig. (2-tailed)	,274	,196

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E :
UJI LINIERITAS

Means

Notes

Output Created		10-MAY-2023 17:12:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X
		/CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Report

Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik	Mean	N	Std. Deviation
89	105,50	2	2,121
109	125,00	1	.
112	122,67	3	2,517
113	121,50	2	4,950
116	137,33	3	14,572
117	129,00	2	9,899
118	120,00	1	.
119	128,67	3	13,317
120	123,33	3	3,512
121	142,50	2	12,021
123	121,00	1	.
125	135,00	1	.

126	140,50	2	2,121
132	147,00	1	.
135	135,00	1	.
136	125,00	1	.
146	151,00	1	.
Total	129,10	30	12,347

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	3328,033	16	208,002	2,475	,053
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	1894,074	1	1894,074	22,535	,000
	Linearity	1894,074	1	1894,074	22,535	,000
	Deviation from Linearity	1433,959	15	95,597	1,137	,412
	Within Groups	1092,667	13	84,051		
Total		4420,700	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	,655	,428	,868	,753



LAMPIRAN F :
KORELASI

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	10-MAY-2023 17:13:33
Comments	
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Input	
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	30
File	
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X Y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	<p>Processor Time 00:00:00,02</p> <p>Elapsed Time 00:00:00,03</p>

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja Fisik	118,57	11,377	30
Kepuasan Kerja	129,10	12,347	30

Correlations

	Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,655**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

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

15 Mei 2023

NNomor : 1069/FPSI/01.10/V/2023
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu Ketua
Yayasan Pendidikan Ar-Ridha
di
Tempat

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

Nama : **Muhammad Fadillah Furqon**
NPM : **188600005**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Yayasan Pendidikan Ar-Ridha, Jl. Sibiru-Biru, Desa Sidomulyo B, Dusun VI Banjaran** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha"**.

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 Yayasan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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


An. Dekan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

**YAYASAN PENDIDIKAN AR-RIDHA**
RAUDHATUL ATHFAL - MADRASAH IBTIDAIYAH & TSANAWIYAH
Jl. Biru-Biru Desa Sidomulyo B Dusun VI Banjaran Kec. Biru-Biru Kab. Deli Serdang
NSM : 101212070314 NPSN : 69729545 Terakreditasi "C" email : ra.ar.ridha09@gmail.com
Kode Pos : 20358 No. Telp/WA : 0857 - 6040 - 1187



SURAT KETERANGAN
No : 057//YP.A/BR/V/23

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Abdul Latief
No. KTP : 1207071702420001
Alamat : Dusun VI Sidomulyo
Jabatan : Ketua Yayasan Pendidikan Ar-Ridha

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Fadillah Furqon
NPM : 188600005
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Telah selesai melaksanakan pengambilan data di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha pada tanggal 16 Mei – 17 Mei 2023. Dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja guru di Yayasan Pendidikan Ar-Ridha”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Biru-biru, 19 Mei 2023

Ketua Yayasan



H. Abdul Latief