

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
PT. MECHTRON MASTEVI INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH:

**MUHAMMAD FAUZAN HAKIM
18.860.0392**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/4/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)19/4/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non-Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Mechtron Mastevi Indonesia

Nama : Muhammad Fauzan Hakim

Npm : 18.860.0392

Bagian : Psikologi Industri Dan Organisasi


Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing



Andy Chandra, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi., M.Psi Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus: 13 Maret 2024

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 19/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)19/4/24

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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Maret 2024



Muhammad Fauzan Hakim
18.860.0392

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

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

Nama : Muhammad Fauzan Hakim
NPM : 18.860.0392
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MECHTRON
MASTEVI INDONESIA”**

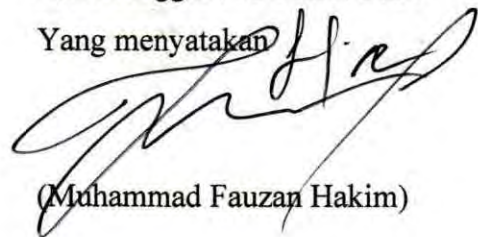
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 13 Maret 2024

Yang menyatakan



(Muhammad Fauzan Hakim)

ABSTRAK

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non-Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia

Oleh:
Muhammad Fauzan Hakim
188600392

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan Pt.Mechtron Mastevi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. pengambilan teknik sampelnya menggunakan *Teknik Purposive Sampling* dengan jumlah 54 orang. Analisis ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,385 dengan nilai signifikan $p=0,000$ ($p<0,05$). Adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan secara nilai rata-rata hipotetik dan empirik lingkungan kerja non-fisik tergolong sedang, sebab dilihat dari perbandingan nilai mean/rata-rata hipotetik (MH) 85 lebih kecil dari nilai mean/rata-rata empirik (ME) 99.40 berada diantara nilainya. Kemudian kepuasan kerja tergolong sedang, sebab dilihat dari perbandingan nilai mean/rata-rata hipotetik (MH) 70 lebih kecil dari nilai mean/rata-rata empirik (ME) 80.38 berada diantara nilainya. Adapun sumbangan efektif dari lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 14,9%. Adapun faktor lainnya yang tidak diteliti sebesar 85,1% yakni; berasal dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi, rekan kerja, ringan atau beratnya pekerjaan, suasana, peralatan kerja, keahlian yang dimiliki pekerja, psikologis, fisik, dan hubungan antara atasan bawahan maupun hubungan sesama pekerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

The Correlation between Non-physical Work Environment and Job Satisfaction among Employees at PT Mechtron Mastevi Indonesia

By:

Muhammad Fauzan Hakim

188600392

This research aimed to determine the correlation between the non-physical work environment and job satisfaction among employees at PT Mechtron Mastevi Indonesia. This research used a quantitative research method. The sampling technique used the Purposive Sampling Technique with a total of 54 people. This analysis used the Kolmogorov-Smirnov technique and the Product Moment Correlation of Karl Pearson. The results of this study showed a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.385 with a significant value of $p=0.000$ ($p<0.05$). There was a significant positive correlation between the non-physical work environment and job satisfaction. Based on the calculation results, the hypothetical and empirical mean of the non-physical work environment was classified as moderate, as seen from the comparison; the hypothetical mean value (MH) of 85 was lower than the empirical mean value (ME) of 99.40, which was between the values. Then job satisfaction was classified as moderate, as seen from the comparison the hypothetical mean/average value (MH) of 70 was lower than the empirical mean/average value (ME) of 80.38 which was between the values. The effective contribution of the non-physical work environment influenced job satisfaction by 14.9%. The other factors that were not studied amounted to 85.1%, namely: came from the work itself, salary, supervision, promotion, co-workers, light or heavy work, atmosphere, work equipment, skills possessed by workers, psychological, physical, and the relationship between superiors, subordinates and relationships between workers.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employees



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, 18 Mei 1999 dari Ayahanda Syahrizal dan Almarhumah Ibunda Siti Fatimah, penulis anak pertama dari 5 bersaudara.

Tahun 2017 peneliti lulus dari SMA Negeri 12 Medan dan tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



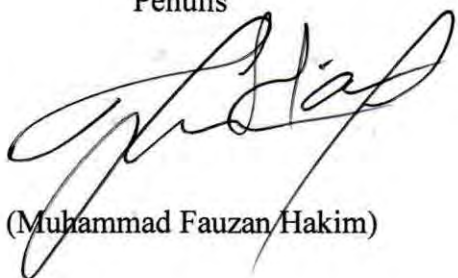
KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan baik. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non-Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia". Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua terutama kepada ibu tersayang yang telah memberikan dukungan kepada peneliti, atas segala do'a yang tiada henti selalu terucap serta mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah bersedia untuk memimpin Fakultas Psikologi, semoga kepemimpinan Bapak akan memberikan Akreditasi yang lebih baik lagi.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan kepada peneliti, yang meluangkan waktu, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan peneliti selama proses pembuatan skripsi.

5. Ibu Meri Hafni, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembeding dalam ujian seminar skripsi yang telah memberikan banyak masukan dan arahan kepada peneliti sehingga terciptanya tulisan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris dalam ujian seminar skripsi yang telah memberikan masukan kepada peneliti sehingga terciptanya tulisan skripsi yang baik.
7. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku Gugus Kendali Mutu Bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Klinis Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah membantu meringankan melakukan prosedur pemberkasan kepada peneliti sehingga peneliti dapat berada dititik terakhir menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga penelitian dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis



(Muhammad Fauzan Hakim)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Karyawan	13
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.3 Lingkungan Kerja Non-Fisik	23
2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kepuasan Kerja.....	29
2.5 Kerangka Konseptual	32
III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Populai dan Sampel.....	34
3.3 Definisi Operasional.....	36
3.4 Sumber dan Jenis Data	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.2 Analisis Uji Coba Alat Ukur	44
4.3 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.4 Hasil Uji Asumsi	48
4.4.1 Uji Normalitas	49
4.4.2 Uji Linieritas.....	49
4.5 Hasil Uji Hipotesis Korelasi.....	50
4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51
4.7 Pembahasan	54

V	SIMPULAN DAN SARAN	59
	5.1 Simpulan.....	59
	5.2 Saran.....	60
	DAFTAR PUSTAKA	63
	LAMPIRAN.....	66



DAFTAR TABEL

	Halaman
1 Data Populasi Karyawan	35
2 Sampel Penelitian.....	36
3 Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	45
4 Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non-Fisik Sebelum Uji Coba	46
5 Distribusi Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	47
6 <i>Reliability Statistics</i> Kepuasan Kerja	47
7 Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non-Fisik Setelah Uji Coba	48
8 <i>Reliability Statistics</i> Lingkungan Kerja Non-Fisik	48
9 Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	49
10 Hasil Uji Linieritas Hubungan	50
11 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	50
12 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Kerangka Konseptual	32
2 Bagan Struktur Organisasi	44
3 Kurva Distribusi Kepuasan Kerja	53
4 Kurva Distribusi Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Alat Ukur Lembar Skala	66
2 Tabulasi Data	72
3 Uji Validitas Dan Reliabilitas	75
4 Uji Normalitas	84
5 Uji Linieritas	87
6 Uji Hipotesis	90
7 Surat Keterangan Bukti Penelitian	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki standar dalam sebuah pekerjaan. Standar tersebut digunakan untuk mencapai kualitas kerja yang baik. Apabila standar kerja sudah dilakukan dengan benar maka perusahaan akan lebih mudah menuju kesuksesan. Kesuksesan didapat melalui sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam melakukan aktifitas kerja, meskipun sebuah perusahaan memiliki peralatan yang canggih namun tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia (SDM) maka peralatan tersebut tidak akan dapat berfungsi secara optimal (Priyono & Marnis, 2008). Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan SDM yang sudah memiliki kompetensi yang baik. Artinya, perusahaan harus mengelola karyawan dengan efektif dan tepat agar dapat mencapai kepuasan kerja bagi karyawan.

Karyawan menjadi sebuah aset bagi suatu organisasi. Karyawan yang menjadi perencana kemudian pelaksana bahkan pengendali dan sangat berperan dalam mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi. Dalam menunjang tercapainya tujuan, karyawan memiliki perasaan, keinginan dan pikiran yang mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Dari sikap tersebut akan menentukan kecintaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap demikianlah dikenal sebagai kepuasan kerja yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan, peralatan yang digunakan dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2019).

Maka dari itu, kepuasan kerja bagi karyawan selalu menjadi perbincangan yang sering diperhatikan, salah satu studi dari *Accenture* mempelajari tingkat kepuasan kerja bagi karyawan, studi ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Indonesia berada diposisi pertama negara dengan tempat orang-orang yang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia, hanya 18% dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya ditempat kerja. Hal ini berarti Indonesia menempatkan posisi kebawah dengan tingkat kepuasan yang rendah bagi karyawan, salah satu dari kepuasan kerja yang rendah ini disebabkan dari lingkungan kerja yang tidak sehat, pada akhirnya berdampak pada ketidakhadiran, rendahnya motivasi dan kinerja dan hilangnya produktivitas (Surijadi dan Idris, 2020).

Diungkapkan oleh Mangkunegara (2010) bahwa seorang karyawan jika sudah mencapai kepuasan kerjanya, maka karyawan tersebut mampu mempertahankan prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja maka performa kerjanya akan menurun. Oleh karena itu, yang terjadi adalah prestasi karyawan menurun dan bahkan menjadi tidak dapat diandalkan. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Umar, 2008). Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan dengan perasaan sehingga sulit untuk diukur, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2001) kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku, karena perasaan terkait dengan perasaan karyawan. Oleh

sebab itu, setiap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tidak sama dan berbeda-beda, karena berkaitan dengan perasaan sehingga sulit untuk diukur.

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas mengenai tingkat atau parameter kepuasan kerja menjadikan hal tersebut lebih objektif. Tingkat kepuasan kerja bagi setiap individu dapat berbeda. Maka sulit untuk dapat memuaskan semua orang dalam hal ini adalah karyawan, sehingga perusahaan hanya dapat menjalankan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan bisa memenuhi seluruh aspek kebutuhan karyawan tentu hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan akan baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak mencapai kepuasan kerja maka berdampak negatif terhadap perusahaan. Tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan akan menurunkan tingkat produktivitas.

Seperti yang di katakan Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) bahwa setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Perusahaan perlu menganalisa aktivitas kerja yang dinilai melelahkan sehingga berusaha menciptakan strategi baru yang dapat mengurangi kelelahan tersebut dan mempercepat pekerjaan bagi karyawan. Menurut Wibisono (2006) dengan adanya strategi perusahaan juga dapat mengarahkan perubahan dan mencakup hubungan antara perusahaan dan lingkungannya. Maka baik atau buruknya suatu perusahaan sangat tergantung kepada kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kepuasan karyawan adalah kunci utama yang mampu meningkatkan perilaku dan sikap yang baik dalam bertindak, produktif dalam bekerja, disiplin, absensi yang tinggi dan prestasi. Pada dasarnya hal tersebut adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan merasa puas apabila keterampilan dan kemampuan sesuai dengan harapan terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menganalisa peranan kepuasan kerja karyawan, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang sudah tidak lagi kondusif serta aman untuk pegawai bekerja, mengenai gaji atau upah yang tidak sesuai, atau beraneka ragam alasan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai.

Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mengakibatkan beberapa perilaku atau upaya dalam hal penyalahgunaan jabatan, keterlambatan, kurangnya interaksi, bahkan mencuri. yang berkaitan dengan terpenuhinya atau tidaknya suatu kebutuhan yang diinginkan, yang pada dasarnya kepuasan kerja didasari atas pemenuhan yang harus dipenuhi, untuk menyelesaikan permasalahan dari ketidakpuasan kerja ini, maka perusahaan harus mengetahui penyebab karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Dengan demikian, sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen organisasi. Salah satu faktor penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan adalah lingkungan kerja (Robbins, 2015), lingkungan kerja terbagi atas dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Menurut Moekijat (dalam Surijadi & Idris, 2020) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi. Sedangkan

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

Menurut *Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz* dalam Mangkunegara (2005), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja." Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama pegawai (Sedarmayanti, 2009).

Pada dasarnya manusia akan berusaha agar mampu beradaptasi terhadap kondisi lingkungan yang sedang ditempatinya. Begitu pula ketika melakukan aktivitas kerja, karyawan tidak bisa dipisahkan dari berbagai kondisi dari sekitar tempat kerja dalam hal ini adalah lingkungan kerja. Dalam menghadapi perkembangan dan pembangunan yang semakin maju di era kompetitif saat ini merupakan persaingan bagi segala bidang untuk berlomba dalam membangun dan mencapai keberhasilan serta menciptakan pelayanan yang terbaik. Untuk itu, menjaga lingkungan kerja tetap kondusif adalah hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan.

Diungkapkan pula oleh Wursanto (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik dapat didefinisikan sebagai lingkungan yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti bau, warna, suara dan rasa. Sedangkan menurut Nawawi (2016) bahwa lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja yang harmonis, menyenangkan, dan saling menghargai sesuai

dengan posisi masing-masing, baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya, termasuk juga antara manager atau pimpinan unit kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah yang berhubungan dengan psikis dan bukan yang dapat ditangkap oleh panca indera.

Perusahaan sebagai salah satu sistem organisasi tidak terlepas dari lingkungan kerja yang bersifat internal ataupun eksternal. Lingkungan kerja berhubungan dengan aktivitas suatu perusahaan yang sifatnya selalu berubah. Efektivitas dan keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari aktivitas kerja secara individual, kelompok dan sistem organisasi yang mampu menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perilaku menyimpang yang minim, pergantian karyawan yang rendah, tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta tercapainya kepuasan kerja terhadap perusahaan. Artinya hal tersebut dapat memanfaatkan kesempatan serta mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan yang kompleks.

Brenner (2004) mengungkapkan bahwa dalam sejarah panjang mengenai sumber daya manusia, sudah ada kebutuhan dalam mengadakan lingkungan yang aman. Sistem kerja akan berdampak pada konsekuensi jangka panjang dan kesejahteraan pegawai. Maka kemampuan karyawan dalam mengimplementasikan pengetahuannya dalam seluruh sistem organisasi sangat tergantung pada lingkungan kerjanya. Hubungan antara pegawai dengan lingkungan kerja serta instrument yang ada di dalamnya akan menjadi bagian dari perkerjaan tersebut. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja dapat ditentukan oleh manajemen perusahaan.

Daulatram (2003) memaparkan karakteristik untuk dapat dibedakan dalam lingkungan kerja, diantaranya adalah *image* organisasi atau *organizational image*, ruang lingkup ini terfokus pada persepsi terhadap organisasi atau perusahaan; visi organisasi atau *organisasion vision* yang terfokus pada kemampuan untuk mengambil keputusan dan budaya yang ada di dalamnya; superior yang fokus pada hubungan sesama rekan kerja dan pimpinan, *co-workers* yang fokus terhadap iklim sosial antara para karyawan dan rasa memiliki (*sense of belongings*) terhadap perusahaan; kondisi dalam bekerja atau *condition of work* yang fokus pada lingkungan kerja, keamanan, gaji dan keuntungan lainnya yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Maka dapat dikatakan bahwa efektivitas dari suatu organisasi tidak terpisah dari faktor lingkungan kerja non fisik yang membentuk organisasi tersebut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda, indikator kepuasan kerja diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian pegawai (*turnover*) kecil maka secara relatif kerja karyawan baik. Respon karyawan terhadap ketidakpuasan kerja ditandai dengan karakteristik atau perilaku pegawai yang negatif yang timbul seperti; pergantian pegawai (*turnover*) yaitu pegawai yang tidak memiliki kepuasan menunjukkan sikap dengan tingkat pergantian yang lebih tinggi, kemangkiran (*absences*) yaitu pegawai yang merasa kurang puas cenderung lebih sering mangkir, dan pencurian yaitu pegawai yang mencuri karena mereka disorong oleh rasa putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil (Davis, Keith dan Newstrom John W, 1985).

Sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) juga mengidentifikasi beberapa respon terhadap ketidakpuasan kerja yaitu; keluar (*exit*), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, dan pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya akan memiliki konsekuensi tersendiri dan diketahui bahwa seorang karyawan yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja akan melakukan beberapa tindakan atau respon terhadap pimpinannya. Oleh sebab itu, penting untuk bertindaklanjuti tentang kepuasan kerja pada karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa pemegang peranan penting dari baik atau buruknya suatu kualitas kerja yang dihasilkan karyawan adalah lingkungan kerja.

Apabila lingkungan kerja terasa nyaman serta komunikasi terjalin dengan lancar, maka kepuasan kerja akan terpenuhi dan hasil kerja tentu akan optimal. Namun, ketika lingkungan kerja sudah tidak nyaman maka akan dipenuhi oleh persaingan yang tidak sehat dan menimbulkan kekacauan. Hal itu akan menimbulkan kejenuhan bagi karyawan dan pada akhirnya menurunkan motivasi dalam bekerja dan tidak tercapainya kepuasan kerja. Maka dari itu, disimpulkan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktivitas kerja.

Beranjak dari pembahasan di atas, berdasarkan observasi penulis pada perusahaan PT. Mechtron Mastevi Indonesia yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa terdapat isu permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkurang, mengalami ciri-ciri lesu pada saat bekerja, dalam hal ini tidak menunjukkan sikap antusias dalam bekerja, tingkat kehatia-hatian yang rendah dari karyawan dilihat dari banyaknya kesalahan yang timbul pada saat bekerja serta banyak karyawan yang mengundurkan diri selama masih dalam tahap masa percobaan (*training*) kurang dari 3 (tiga) bulan. Hal tersebut menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak sesuai target, baik secara kualitas hasil kerja maupun waktu pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang menjadi latar belakang isu permasalahan di lapangan, yaitu; pertama, permasalahan timbul dari kerja sama anggota tim yang tidak seimbang. Salah satu contoh berasal dari divisi proyek, dimana tugas terpenting *staff* teknisi lapangan yaitu meminta material kepada admin proyek satu hari sebelum material akan di pergunakan. Namun, pada kenyataannya kerap sekali terjadi keterlambatan pengiriman material akibat teknisi lapangan melupakan perihal permintaan material tersebut. Kedua, yaitu *reward* atau gaji yang diharapkan karyawan tidak sesuai. Pihak manajemen akan memberikan gaji yang pantas berdasarkan hasil kerja karyawan. Kenyataannya, pada kondisi tertentu karyawan mengharapkan gaji yang lebih ketika lembur meskipun tidak menunjukkan progress yang signifikan. Mengingat orientasi perusahaan memberikan gaji berbanding lurus dengan hasil kerja, maka gaji yang diharapkan karyawan tidak dapat dipenuhi.

Terakhir ialah komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan. Sering terjadi *miss communication* bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Beberapa atasan tidak memberikan informasi yang jelas pada saat memberi tugas kepada bawahannya. Mereka menunggu inisiatif bawahan untuk bertanya mengenai lingkup pekerjaan yang diberikan. Jika bawahan tidak menyadari hal tersebut, maka akan timbul pertanyaan ditengah melakukan pekerjaan.

Persoalan di atas didukung oleh jawaban dari wawancara yang dilakukan pada salah satu seorang karyawan *divisi project*, terkadang memang kami kerja gak langsung dikasi pengarahan atau *briefing* lah istilahnya dari atasan. Jadi kadang pas sampai dilokasi kerja kami bingung mau kerjain bagian mana dulu. Sementara, owner udah marah-marah mau langsung dikerjain. Jadi terlalu banyak tekanan sana-sini. Terakhir kami jadi gak mood lah pas kerja, yang penting asal siap aja.

Kemudian, pernyataan dari wawancara yang dilakukan pada karyawan lainnya bahwa, sebenarnya agak kurang sesuai kalau gaji segini untuk seorang sarjana. Nominalnya masih jauh dari UMR. Kerjaan banyak, target harus tercapai, load kerja besar, gak jarang kami lembur, tapi gak ada insentif yang di berikan. Nah gaji yang didapat sekarang sebenarnya hanya pas-pasan untuk kebutuhan primer saja bahkan tidak bcukup untuk menabung.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa sesungguhnya lingkungan kerja non-fisik sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, terlebih lagi pada karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia. Yang mana ketika karyawan mempunyai lingkungan kerja non-fisik yang tidak sesuai dengan yang diharapkan tentu akan menghambat karyawan tersebut dalam memperoleh

kepuasan bekerja. Begitu pula dengan sikap atasan terhadap bawahannya, apabila sikap atasan tidak sesuai dengan apa yang bawahannya harapkan maka bawahan tidak akan mendapatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, diperlukannya lingkungan kerja non-fisik dan perlu dikaji lebih mendalam yang kaitannya dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Atas pedoman latar belakang yang ada, perumusan masalah yang diteliti pada kasus ini adalah “Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia?”. Lingkungan kerja non fisik akan menjadi tolak ukur terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non-fisik dengan kepuasan kerja karyawan. Asumsinya adalah semakin baik lingkungan kerja non-fisik tempat karyawan bekerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang didapatkan karyawan. Dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non-fisik maka semakin buruk pula kepuasan kerja yang didapatkan karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini memiliki 2 manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu bagi pengembangan dalam dunia ilmu psikologi industri dan organisasi, yaitu untuk mengetahui sejauh mana peran lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia dan mampu memperkaya sumber pengetahuan penelitian mengenai psikologi industri dan organisasi sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengacu untuk bahan penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil ini penting untuk dapat dijadikan kerangka acuan sumber informasi, terutama bagi pimpinan PT. Mechtron Mastevi Indonesia mengenai kepuasan kerja terhadap karyawan di pandang dari lingkungan kerja non fisik tempat karyawan bekerja, sehingga pimpinan PT. Mechtron Mastevi Indonesia bisa memberikan lingkungan kerja non-fisik secara maksimal dan memberikan suatu pandangan kepada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan

2.1.1 Pengertian Karyawan

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

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

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

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan (Anoraga, 2009). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan melalui suatu evaluasi dari karakteristik karyawan (Robbins & Judge, 2015)

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2010) memberikan definisi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau tanggapan emosi terhadap berbagai faktor pekerjaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, karyawan dengan level kepuasan rendah akan memiliki perasaan negatif.

Kasmir (2019) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan gembira, senang, suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dan gembira atas apa yang sedang dikerjakan, maka hasil dari pekerjaan tersebut tentunya akan baik. Begitu juga dengan sebaliknya jika karyawan merasa tidak senang dan gembira atas apa yang sedang dikerjakan maka akan mempengaruhi hasil kerja.

Menurut Wibowo (2016) mengutarakan kepuasan kerja merupakan derajat positif dan negatifnya suatu perasaan pekerja dalam memandang tugas yang diberikan, hubungan sesama pekerja dan tempat kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Suwatno & Priansa (2011) kepuasan kerja merupakan sikap atau cara setiap individu terhadap berbagai aspek yang ada pada pekerjaan itu sendiri.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau cara setiap karyawan merespon terhadap berbagai aspek yang ada pada pekerjaannya, kepuasan kerja yang baik dari perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaannya, ditandai dengan perasaan senang atas apa yang sedang dikerjakan, sedangkan dengan kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan negatif, ditandai dengan perasaan tidak senang atas apa yang sedang dikerjakan, hal ini akan mempengaruhi hasil pekerjaannya dalam memandang tugas yang diberikan, hubungan sesama pekerja dan tempat kerjanya.

2.2.2 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja yang Baik dan Kurang Baik

Terdapat beberapa ciri karyawan yang telah mencapai kepuasan kerja, ciri tersebut dikelompokkan oleh Munandar dkk., (2004), diantaranya:

- a. Produktif yang meningkat
- b. Karyawan percaya kepada perusahaan bahwa akan memuaskan setiap pegawainya dalam jangka waktu yang panjang
- c. Kualitas kerja yang dilakukan sangat diperhatikan dengan baik
- d. Mempunyai komitmen bekerja dalam perusahaan.

Kepuasan kerja yang tidak dapat dicapai dalam bekerja akan memicu timbulnya perilaku yang agresif atau bahkan karyawan menarik diri dari segala aktivitas perusahaan. Dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015) bahwa ada kosekuensi ketika karyawan menyukai atau tidak pekerjaan yang mereka lakukan. Dampak dari puas atau tidaknya suatu pekerjaan akan menimbulkan berbagai kondisi, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kesetiaan (*loyalty*) : keadaan untuk selalu optimis dalam menunggu membaiknya suatu kondisi, termasuk dalam membela perusahaan apabila berhadapan dengan masalah dari eksternal serta mempercayai perusahaan dan manajemennya untuk melakukan pekerjaan yang terbaik.
- b. Aspirasi (*voice*) : merupakan sikap untuk memperbaiki keadaan, dalam hal ini menyarankan perbaikan, mendiskusikan beberapa bentuk aktivitas serikat sesama karyawan maupun dengan atasan.
- c. Keluar (*exit*) : perilaku yang ditimbulkan untuk keluar dari perusahaan atau berusaha untuk mencari posisi baru dan bahkan mengundurkan diri.
- d. Pengabaian (*neglect*) : membiarkan kondisi menjadi semakin buruk, seperti absen, terlambat secara terus-menerus, meningkatnya angka kesalahan dan kurang dalam berusaha.

Menurut Munandar dkk., (2004) ciri-ciri karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik yaitu:

- a. Ciri intrinsik, ciri yang dimaksud adalah keragaman, karyawan memiliki rasa tanggung jawab, otonomi, tingkat kesulitan dalam mengerjakan tugas, kemajemukan, kreativitas dan kendali terhadap metode kerja.
- b. Penyelia, dalam hal ini hubungan dengan fungsional, hubungan keseluruhan, rekan kerja sejawat dan kondisi kerja yang menunjang berhubungan dengan ciri-ciri kepuasan dalam bekerja. Dari ciri tersebut perusahaan harus dapat membantu karyawan dalam memuaskan nilai-nilai pekerjaan.

Sedangkan menurut As'ad (2003) karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang baik adalah sebagai berikut :

- a. Lesu pada saat bekerja, dalam hal ini karyawan tidak menunjukkan sikap yang antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.
- b. Banyak bercakap-cakap, pada saat bekerja karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk bercakap dengan teman yang ada disebelahnya atau terlambat berangkat ke proyek karena kebanyakan bercakap yang membicarakan urusan pribadi melainkan bukan urusan kantor.
- c. Borosnya dalam memakai barang kantor.
- d. Tingkat kehati-hatian yang rendah dari karyawan, dilihat dari banyaknya kesalahan yang timbul pada saat bekerja.
- e. Tidak mampu bekerjasama, baik kepada atasan, bawahan maupun kepada sesama rekan kerja yang ada.

Dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi ciri-ciri kepuasan kerja yaitu berupa produktifitas yang meningkat, setianya karyawan kepada perusahaan, bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, adalah ciri karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Sedangkan karyawan yang keluar (*exit*), pengabaian (*neglect*), lesu, banyak bercakap-cakap, boros dalam menggunakan barang milik kantor, kecerobohan kerja yang sering terjadi dan tidak mampu bekerjasama dalam tim merupakan ciri seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang kurang baik.

2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Ada lima aspek yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015) mengenai kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan yang menarik dan menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai aktifitas kerja yang memberikan kesempatan untuk mereka mengeluarkan kemampuan serta keterampilan dalam menyelaikan tanggung jawabnya. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental lebih menantang. Karena, jika pekerjaan yang tidak memiliki tantangan akan lebih cepat menimbulkan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu banyak tantangannya juga dapat memicu frustrasi dan perasaan lelah serta gagal. Pada konsi tantangan yang cukup dan ideal makakaryawan akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

b. Ganjaran yang sesuai

Setiap karyawan tentunya ingin mendapatkan gaji dan kebijakan promosi yang adil dan sebanding dengan apa yang dikerjakan. Bila upah sudah adil yang dapat diukur melalui keterampilan karyawan, tuntutan pekerjaan, dan standar upah pekerjaan disuatu daerah, maka kepuasan kerja akan tercapai.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan akan lebih peka dan perduli terhadap kondisi lingkungan kerja yang dihadapinya. Hal tersebut dilakukan agar kenyamanan individual tetapterjaga dalam perusahaan.

d. Rekan kerja yang koperatif

Aktifitas sosial di dalam perusahaan tentunya dilakukan bersama rekan kerja.

Maka dari itu, setiap karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Hal tersebut juga sangat penting karena akan memicu untuk tercapainya kepuasan kerja.

e. Bidang pekerjaan sesuai dengan kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian serta keahlian yang sesuai dengan bidangnya maka kemampuan tersebut lebih tepat untuk memenuhi segala tuntutan dalam pekerjaan. Maka lebih besar kemungkinan dalam mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.

Menurut Levi, (2000) ada lima aspek yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan antara lain:

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tingkat keterampilan yang dimiliki pekerja sesuai dengan bidangnya.
- b. Atasan (*Supervision*), atasan yang mampu menghargai pekerjaan bawahannya serta menciptakan rasa dimana atasan dapat dianggap sebagai figur ayah, ibu, teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman kerja (*Workers*), aspek yang berhubungan dengan atasan bawahan dan sesama pekerja dalam sebuah organisasi.
- d. Promosi (*Promotion*), kesempatan bagi pekerja untuk memiliki jenjang yang lebih tinggi atau jabatannya dalam sebuah kelompok.
- e. Gaji/upah, melihat tinggi rendahnya atau cukup tidak cukupnya gaji yang diberikan perusahaan kepada para pekerja.

Gilmer (dalam As'ad, 2003) mengemukakan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Keamanan kerja, dimana karyawan akan merasa puas apabila keamanan dalam bekerja terjamin.
- b. Kesempatan untuk berkembang dan maju, yakni dari segi ilmu pengetahuan dan dari segi tingkat jabatan.
- c. Gaji, gaji yang diterima haruslah sesuai dengan tingkat sulitnya pekerjaan.
- d. Kondisi kerja, termasuk lingkungan non fisik maupun fisik.
- e. Komunikasi, terjalannya komunikasi yang baik kepada semua orang baik atasan, bawahan maupun sesama teman.

Penjelasan aspek dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menarik dan menantang, ganjaran yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang kooperatif, bidang pekerjaan sesuai dengan kepribadian, aspek pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), promosi (*promotion*), keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang dan maju, dan komunikasi.

2.2.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015) diantaranya sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Dalam melakukan pekerjaan tentunya memerlukan keterampilan sesuai dengan bidang atau tanggung jawab yang dilakukan. Sulit atau tidaknya dalam menjalankan suatu pekerjaan dan keahlian yang mumpuni maka akan menambah ataupun mengurangi tingkat kepuasan kerja.

b. Gaji (*pay*)

Setiap perusahaan sudah seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Kata “cukup” disini adalah upah atau gaji yang mampu dibayar oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian dari perusahaan tersebut. Gaji yang di bayar juga selayaknya sesuai dari kinerja yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dari gaji tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dari pegawainya.

c. Promosi (*promotion*)

Promosi atau pemindahan pegawai atau karyawan dari suatu jabatan dengan jawaban yang lebih tinggi. Promosi menjadi faktor untuk kesempatan memperoleh peningkatan dalam karir selama bekerja.

e. Pengawasan (*supervisor*)

Setiap perusahaan sudah seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Kata “cukup” disini adalah upah yang mampu dibayar oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian dari perusahaan tersebut. Dari gaji tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dari pegawainya.

f. Rekan kerja (*workers*)

merupakan faktor yang berhubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama bawahan. Baik yang tergabung dalam satu jenis pekerjaan maupun antar bidang pekerjaan. Interaksi yang dilakukan dalam suatu perusahaan akan selalu bersama rekan kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) ada tujuh faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan ialah:

- a. Suasana dan lingkungan tempat bekerja
- b. Sikap pemimpin terhadap tim yang dipimpin
- c. Peralatan yang menunjang pekerjaan
- d. Pekerjaan yang monoton atau tidak
- e. Pekerjaan itu sendiri apakah kategori berat dan ringan
- f. Posisi yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian sebelumnya
- g. Pembalasan jasa yang adil dan layak

Selanjutnya, Sutrisno (2012) mengatakan faktor yang menentukan kepuasan kerja terhadap karyawan diantaranya:

- a. Faktor psikologis, faktor yang berhubungan dengan jiwa pekerja, minat, sikap terhadap sebuah pekerjaan, bakat dan keterampilan yang dimiliki.
- b. Faktor sosial, hubungan antara atasan bawahan dan sesama rekan kerja lainnya.
- c. Faktor fisik, faktor yang berhubungan keadaan fisik pekerja apakah pekerja tersebut memiliki fisik yang bugar meliputi jenis pekerjaan, waktu tidur yang cukup, kelengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara dan lain sebagainya.
- d. Faktor finansial, faktor yang berhubungan dengan gaji, jaminan sosial, fasilitas, tunjangan, promosi dan kesempatan naik jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi, rekan kerja,

lingkungan atau beratnya pekerjaan tersebut, suasana, peralatan kerja, keahlian yang dimiliki pekerja, psikologis, sosial (lingkungan kerja non-fisik), fisik, dan hubungan antara atasan bawahan maupun hubungan sesama pekerja.

2.3 Lingkungan Kerja Non-Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non-Fisik

“Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri”. Kondisi yang dimaksudkan merupakan lingkungan kerja non-fisik (Nitisemito,2000). Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti tercapainya hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan juga dengan atasan.

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non-fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan psikis meliputi perasaan aman, loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal serta adanya perasaan puas bagi karyawan. Wursanto (2009) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dapat di definisikan sebagai lingkungan yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Seperti bau, warna, suara dan rasa. Lingkungan kerja non-fisik dapat ditandai pada aspek yang berhubungan dengan psikis.

Diungkapkan oleh (Nawawi, 2016) bahwa lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja yang harmonis, menyenangkan, dan saling menghargai sesuai dengan posisi masing-masing. Baik antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Termasuk juga antara manager atau pimpinan unit kerja.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik lebih menyangkut dengan segi psikis dari lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non-fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja yaitu baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan dengan bawahan. Sejalan dengan pernyataan di atas, Sondang P. Siagian (2006) juga mengatakan bahwa, lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai teori para ahli di atas yaitu lingkungan kerja non-fisik merupakan segala kondisi yang menyangkut segala aspek psikis karyawan didukung dengan lingkungan kerja yang harmonis, menyenangkan, dan saling menghargai dengan menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan dan juga dengan atasannya, terjalinnya hubungan tersebut, maka akan terciptanya perasaan aman, perasaan puas dan loyalitas pada masing-masing karyawan.

2.3.2 Ciri-Ciri Lingkungan Kerja Non-Fisik

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Marzani & Dharmawan (2017) menyebutkan bahwa ciri-ciri dalam lingkungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada beberapa kondisi, diantaranya adalah:

- a. Tidak terjadi konflik antara sesama karyawan,
- b. Setiap karyawan memiliki semangat serta gairah dalam melalukan pekerjaanyang menjadi tanggung jawabnya,
- c. Setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan cara penuh kekeluargaan,
- d. Melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang santai dan penuh

keakraban, bukan suasana seperti penuh tekanan.

- e. Adanya sifat saling menghargai serta saling percaya antar karyawan.

Sementara itu, suasana lingkungan kerja yang berhasil dibina antara atasan dengan bawahan akan memperlihatkan kondisi sebagai berikut:

- a. Para karyawan sangat menghargai, menghormati kepemimpinan dari atasannya,
- b. Atasan atau pemimpin dianggap sebagai rekan kerja yang semua kebijakannya perlu didukung,
- c. Atasan memberikan perhatian yang besar dan juga mencari jalan keluar terhadap masalah yang dihadapi bawahan,
- d. Atasan berusaha memperlihatkan ketauladanan kerja terhadap bawahannya,
- e. Setiap karyawan selalu merasa penuh motivasi dalam bekerja karena mendapatkan penghargaan atas prestasi yang mereka capai.

Kesimpulan dari ciri lingkungan kerja non-fisik yaitu berdasarkan pemaparan diatas, suatu hubungan kerja antara atasan dan bawahan tercermin dalam suatu lingkungan kerja non-fisik yang diberikan untuk karyawan dengan cara yang baik dan benar.

2.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) ada lima aspek dalam lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan kepuasan karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, pekerjaan yang diberikan mempunyai struktur kerja serta organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, karyawan memahami tanggung jawab dan juga

- bertanggung jawab atas tindakan yang mereka lakukan.
- c. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu karyawan akan memiliki perasaan senang apabila atasannya memberikan perhatian lebih kepada bawahannya.
 - d. Kerja sama antar tim, yaitu antara karyawan tentu akan menjalin hubungan kerja terhadap karyawan lainnya.
 - e. Kelancaran komunikasi, karyawan akan lebih terbuka, serta lebih mudah menjalankan tugas saat komunikasi dapat terjalin dengan baik dalam lingkungan kerjanya.

Menurut (Hariandja, 2002) ada dua aspek dalam lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan, salah satu aspek lingkungan kerja non fisik yang meliputi penyampaian informasi dari atasan terkait tugas yang akan dikerjakan oleh bawahannya.
- b. Hubungan baik antar karyawan yang tingkat jabatannya sama pada sebuah organisasi namun memiliki tugas yang berbeda.

Menurut Destefano (2006) ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan:

- a. Prosedur kerja, yaitu proses atau alur kerja yang di atur secara rapih dan berurutan merupakan tata cara dalam menyelesaikan suatu tugas.
- b. Tanggung jawab kerja, rasa yang timbul dalam diri pekerja untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab atas tindakan yang di lakukan oleh pekerja.
- c. Standar kerja, acuan pekerja dalam menjalankan tugas yang ditetapkan

oleh perusahaan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh karyawan.

- d. Kerjasama antar kelompok, bekerjasama dalam segala hal bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompensi dalam menyelesaikan tugas atau sebuah proses kerja yang ada.

Penjelasan aspek dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek lingkungan kerja non-fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar tim, kelancaran komunikasi, aspek lingkungan kerja non-fisik, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan baik antar karyawan, prosedur kerja, tanggung jawab kerja, prosedur kerja, dan kerjasama antar kelompok.

2.3.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Agus Ahyari (2002) menyatakan bahwa yang termasuk faktor-faktor lingkungan kerja non-fisik yaitu:

- a. Adanya hubungan kerja secara lazim disebut *human relation* dalam arti sempit, yaitu *human relations* di dalam suatu organisasi dalam upaya menimbulkan semangat kerja, kerjasama, dan kepuasan kerja karyawan. *human relations* merupakan hubungan yang saling mempengaruhi seseorang sehingga terjadilah interaksi sosial, contohnya; hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan/pimpinan
- b. Adanya berbagai macam fasilitas atau program pelayanan karyawan, yaitu yang berhubungan dengan pemeliharaan semangat kerja dan moral kerja karyawan. Dapat dikatakan, bahwa program pelayanan ini memberi pelayanan untuk membentuk dan mendorong semangat kerja, dengan demikian digolongkan dalam fungsi penyatuan karyawan. Akan

tetapi titik berat program pelayanan karyawan adalah memelihara sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Menurut Wursanto (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan *intern* dan lingkungan *ekstern*.

- a. Lingkungan *intern* ialah seluruh faktor yang ada dalam kegiatan organisasi dalam harapannya adalah sikap yang positif dan mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan suatu organisasi.
- b. Lingkungan *ekstern* merupakan seluruh faktor yang ada dari luar organisasi namun mempunyai hubungan langsung terhadap organisasi.

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

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

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik yaitu adanya hubungan *human relations*, adanya fasilitas atau program pelayanan karyawan, lingkungan *intern*,

maupun *extern*, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran dalam berkomunikasi.

2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kepuasan Kerja

Seperti yang sudah diungkapkan sebelumnya bahwa lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan kondisi psikologis karyawan. Maka manajemen harus sangat memperhatikan lingkungan kerja non-fisik dalam menciptakan kepuasan kerja dan membuat karyawan bekerja secara optimal. Karyawan tentunya memiliki rasa kemauan dan usaha dalam bekerja, namun lingkungan kerja non-fisik merupakan faktor penting dan memiliki hubungan dalam kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang dirasa kurang menyenangkan akan menimbulkan turunnya semangat dan hasil kerja dari karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang dinilai sangat menyenangkan maka akan menciptakan rasa kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja yang berupa hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009). Selanjutnya pendapat dari Harold E. Burt dalam (Anoraga, 2009) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor hubungan antar karyawan yang meliputi hubungan langsung antar manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja dan situasi kerja.

Kasmir (2019) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan gembira, senang, suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat menurut As'ad (2004) memberikan batasan mengenai kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2010) memberikan definisi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau tanggapan emosi terhadap berbagai faktor pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perediksi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif yang menyenangkan terhadap dirinya.

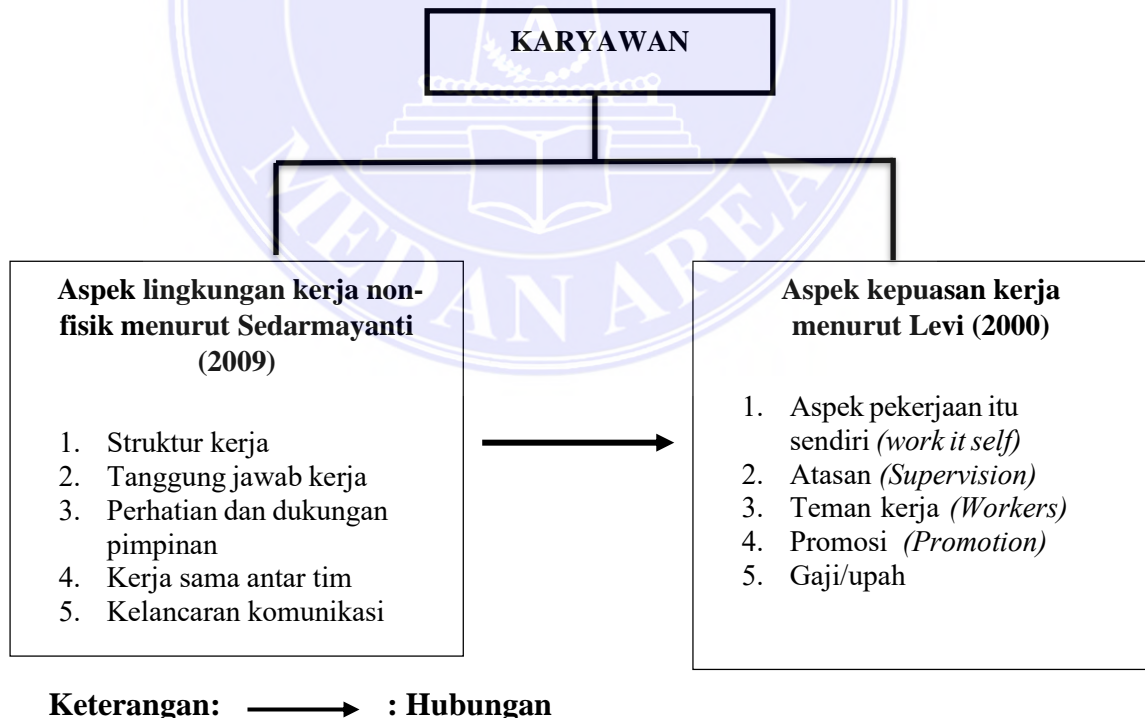
Sehingga faktor lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Lebih lanjut bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (Robbins, 2015) yang salah satunya adalah berupa lingkungan kerja non-fisik. Pernyataan ini didukung dalam sebuah jurnal yang diteliti oleh Najmah Medina Sari Nasution & Maqhfirah (2017) mereka melakukan penelitian dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara, melalui hubungan karyawan dengan sesama pekerja ataupun dengan atasan. Dalam studinya, pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling. Dari hasil kalkulasi Analisis Korelasi Product Moment, diketahui jika ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi $r_{xy} = r_{yx} = 0,510$; sig 0,000. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis yang diajukan, dapat dinyatakan diterima.

Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) dengan judul Hubungan antara Lingkungan Kerja non Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan, memilih 75 orang karyawan dari Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisumarmo sebagai subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan teknik sampling quota non random sampling. Hasil penelitian yang dilakukan menampilkan data perhitungan nilai korelasi (r) sebesar 0,543 dengan signifikan 0,000 ($p < 0,01$). Maka ada hubungan positif dan sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 29,4%. Sehingga terdapat 70,6% dari faktor lain yang berhubungan dan mempengaruhi kepuasan kerja namun diluar variabel lingkungan kerja non fisik.

Dalam studi lainnya yang dilakukan oleh Kinanti (2012), dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja non Fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi sumber daya manusia di PT Surveyor Indonesia. Variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, dan yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan data bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada subjek yang diteliti yaitu divisi sumber daya manusia PT Surveyor Indonesia. Data yang dihasilkan menunjukkan korelasi variabel yang cukup kuat sebesar 53.9%. Terbukti pada penelitian Kinanti (2012) bahwa lingkungan kerja non fisik sangat dominan dalam hal kepuasan kerja. Maka sebesar 46.1% faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja diluar variabel lingkungan kerja non-fisik.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persoalan kepuasan kerja merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang industri, kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan lingkungan kerja non-fisik dalam situasi atau kondisi disuatu perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik sehingga menimbulkan perasaan puas dan nyaman saat bekerja pada perusahaan atau perindustrian tersebut, yang akibatnya akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan pada perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, kerangka fikir ini akan diuraikan sebagai berikut:

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual
(Sumber: Penulis, 2022)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif dinamakan pendekatan tradisional, karena metode ini cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi sebagai pendekatan penelitian ini disebut pendekatan kuantitatif dikarenakan dalam penelitiannya menggunakan angka dan analisis statistik.

3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Azwar, 2020).

3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Mechtron Mastevi Indonesia (PT. MMI). Yang terletak di Jalan Mandor Simpang Krakatau No.28, Pulo Brayan Darat I, Kec. Medan Timur, Provinsi Sumatera Utara.

Waktu Penelitian dilakukan pada hari Rabu sampai dengan Sabtu pada tanggal 03 – 06 Mei 2023 bertempat di PT. Mechtron Mastevi Indonesia,. Sebelum penelitian ini dimulai, terlebih dahulu peneliti melakukan beberapa persiapan yang meliputi persiapan administrasi yang berkaitan dengan perizinan

dari tempat penelitian untuk melaksanakan penelitian. Kemudian peneliti mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu dalam bentuk skala mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik pada PT. Mechtron Mastevi Indonesia.

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu hal yang menyangkut perizinan penelitian dan masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pe-ngantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak PT. Mechtron Mastevi Indonesia. Selajutnya peneliti bertemu dengan pimpinan dan mem-berikan surat pengantar pengambilan data dari pihak Fakultas, lalu peneliti mendapatkan izin persetujuan untuk melakukan penelitian dari pihak PT. Mechtron Mastevi Indonesia.

3.2 Populai dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Syahrums & Salim (2014) Populasi adalah objek keseluruhan yang akan diteliti dimana anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia (PT. MMI) dengan jumlah 61 pegawai, adapun tabel populasi sebagai berikut :

No	Nama Divisi	Jumlah
1	Chief Executive Officer	1
2	Chief Bussines Development	1
3	Chief Financial Officer	1
4	Branch Manager	3
5	Account Payable	1
6	Account Receivable	1
8	Accounting & Tax	1
9	Administrator Project	3
10	Design Engineer	4
11	Digital Marketing	4
12	Driver & Expeditor	4
13	Health Safety Environment	1
14	HRD	1
15	PFA	1
16	Logistic & Ga	7
17	Project	2
18	Project Cost Controller	1
19	Purchasing	3
20	Sales	5
21	Service & Trouble Shooting	16
TOTAL		61

Tabel 3. 1 Data Populasi Karyawan
(Sumber: Penulis, 2022)

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, hasil yang didapat dari penelitian sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Menurut Siregar (2017) *Purposive Sampling* adalah metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan kriteria khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga di harapkan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 54 orang pegawai PT.Mechtron Mastevi Indonesia. Sampel yang digunakan peneliti adalah seluruh staff dan kepala bagian dengan karakteristik yaitu tidak memiliki hubungan keluarga dengan pemilik perusahaan serta bukan peneliti sendiri, antara lain:

No	Nama Divisi	Jumlah
1	Account Payable	1
2	Account Receivable	1
3	Accounting & Tax	1
4	Administrator Project	3
5	Design Engineer	4
6	Digital Marketing	4
7	Driver & Expeditor	4
8	Health Safety Environment	1
9	PFA	1
10	Logistic & Ga	7
11	Project	2
12	Project Cost Controller	1
13	Purchasing	3
14	Sales	5
15	Service & Trouble Shooting	16
TOTAL		54

Tabel 3. 2 Sampel Penelitian
(Sumber: Penulis, 2022)

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau cara setiap karyawan merespon terhadap berbagai aspek yang ada pada pekerjaannya, kepuasan kerja yang baik dari perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaannya, ditandai dengan perasaan senang atas apa yang sedang dikerjakan, sedangkan dengan kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan negatif, ditandai dengan

perasaan tidak senang atas apa yang sedang dikerjakan, hal ini akan mempengaruhi hasil pekerjaannya dalam memandang tugas yang diberikan, hubungan sesama pekerja dan tempat kerjanya.

3.3.2 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik merupakan segala kondisi yang menyangkut segala aspek psikis karyawan didukung dengan lingkungan kerja yang harmonis, menyenangkan, dan saling menghargai dengan menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan dan juga dengan atasannya, terjalinnya hubungan tersebut, maka akan terciptanya perasaan aman, perasaan puas dan loyalitas pada masing-masing karyawan.

3.4 Sumber dan Jenis Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, dan data

3.4.2 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Agar penelitian ini memiliki hasil maka perlu adanya data yang menjadi acuan dalam penelitian, Untuk keperluan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu, melihat fenomena yang terjadi dilapangan, baik dari buku, jurnal, maupun berita. Setelah itu, peneliti menentukan variabel yang ingin dikaji dan menjadikan judul dalam penelitian. Selanjutnya, akan dilanjutkan dengan mempersiapkan surat izin penelitian. Selain itu persiapan penelitian ini juga membahas mengenai persiapan alat ukur yang digunakan peneliti. teknik pengumpulan data yaitu dengan skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur (Sugiyono, 2018). Skala yang digunakan ialah skala lingkungan kerja non-fisik dan skala kepuasan kerja.

1. Skala Kepuasan Kerja

Penyusunan skala kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu kepada aspek kepuasan kerja yang diungkapkan Levi (2000) yaitu; aspek pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman kerja (*wokers*), promosi (*promotion*), dan gaji/upah.

2. Skala Lingkungan Kerja Non-Fisik

Penyusunan skala lingkungan kerja non-fisik pada penelitian ini berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja non-fisik yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009) yaitu; struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar tim, dan kelancaran komunikasi.

Kedua skala ini disusun menggunakan metode skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau

fenomena tertentu (Siregar, 2017), item-item dalam skala ini merupakan serangkaian pertanyaan yang disertai beberapa alternatif jawaban yang tidak mengikut sertakan pilihan jawaban netral (N) artinya subyek tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Empat alternatif yang dimaksud yaitu “Sangat Setuju”(SS), “Setuju”(S), “Tidak Setuju”(TS), dan “Sangat Tidak Setuju”(STS). Penilaian subjek yang menyatakan mendukung (*favorable*) yakni bergerak dari angka 4 “Sangat Setuju”(SS), 3 “Setuju”(S), 2 “Tidak Setuju”(TS), dan 1 “Sangat Tidak Setuju”(STS). Dan penilaian yang menyatakan tidak mendukung (*unfavorable*) bergerak dari angka 1 “Sangat Tidak Setuju”(STS), 2 “Tidak Setuju”(TS), 3 “Setuju”(S) dan 4 “Sangat Setuju”(SS) (Sugiyono, 2018).

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini termasuk dalam analisis korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel memiliki hubungan dengan satu atau lebih variabel lain yang didasarkan pada koefisien korelasional (Azwar, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara lingkungan kerja non-fisik dengan kepuasan kerja. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis korelasional dengan teknik *Pearson product moment* dengan bantuan program *software IBM SPSS Statistics versi 25.0 for windows*.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) validitas ialah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek dan data yang diberikan oleh peneliti. Dengan demikian

data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data terlampir dan yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dalam penelitian ini masing-masing skala diuji validitasnya menggunakan teknik analisis *Cronbach* (Azwar, 2015) yang menguji bahwa koefisien tersebut daya diskriminasi aitem dinilai memuaskan apabila berkisar antara 0,30 hingga 0,50. Namun apabila daya beda suatu aitem kurang dari 0,30 maka dapat dikatakan bahwa aitem tersebut tidak memuaskan atau tidak memadai.

Menurut Siregar (2017) reliabilitas ialah uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran dan peserta yang sama pula.

Analisis reliabilitas skala lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja karyawan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya, (Azwar, 2015).

Suatu skala dikatakan semakin reliabel apabila dalam pengukurannya didapatkan koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1,00. Begitu pula sebaliknya, suatu skala dikatakan kurang reliabel apabila dalam pengukuran didapatkan koefisien reliabilitas yang semakin kecil mendekati 0.

3.6.2 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Dalam uji normalitas ini di analisis dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*

dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for windows* yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka dinyatakan normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

3.6.3 Uji Linieritas

Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara masing-masing variabel. Metode analisis ini menggunakan program SPSS versi 25.0 *for windows* untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika $p \text{ deviation from linearity} > 0,05$ maka dinyatakan derajat hubungan yang linear, sebaliknya jika $p \text{ deviation from linearity} < 0,05$ maka dinyatakan derajat hubungan yang tidak linear.

3.6.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode analisis korelasi $r \text{ Product Moment}$ dengan kriteria signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan memiliki hubungan. Dalam melakukan uji hipotesis ini peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 *for windows*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan dari hasil uji statistik diperoleh menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,385 dengan signifikan $p=0,000$ ($p<0,05$), Dari hasil korelasi ini, maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif. Artinya hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non-fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja non-fisik maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan nilai mean/rata-rata hipotetik (MH) dan nilai mean/rata-rata empirik (ME), yang telah dilakukan, untuk kepuasan kerja yang diterima tergolong sedang, karena nilai mean/rata-rata hipotetik (MH) 70 lebih kecil dari nilai mean/rata-rata empirik (ME) 80.38 berada diantara nilainya serta SD dari kepuasan kerja adalah 15,06 dan untuk lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan tergolong sedang, karena nilai mean/rata-rata hipotetik (MH) 85 lebih kecil dari nilai mean/rata-rata empirik (ME) 99.40 berada diantara nilainya serta SD dari lingkungan kerja non-fisik adalah 17,10

3) Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) memiliki nilai sebesar 0,149. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memberikan kontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap kepuasan kerja sebesar 14,9%. Sehingga lingkungan kerja non-fisik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 14,9%. Lalu diketahui bahwa sisanya yaitu 85,1%. Adapun faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu berasal dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi, rekan kerja, ringan atau beratnya pekerjaan tersebut, suasana, peralatan kerja, keahlian yang dimiliki pekerja, psikologis, fisik, dan hubungan antara atasan bawahan maupun hubungan sesama pekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1) Bagi Karyawan

Bagi karyawan, diharapkan berani mengungkapkan ide, gagasan, maupun saran bagi pihak manajemen perusahaan tentang gaji/upah yang lebih layak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan terlebih lagi untuk gaji/upah lembur yang dikeluarkan oleh pihak manajemen perusahaan dan hal-hal yang sekiranya menghambat pencapaian kepuasan kerja khususnya yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik, psikis maupun sosial, dilain sisi karyawan juga harus bekerja secara optimal serta mengikuti prosedur dan aturan kerja perusahaan

2) Bagi Pimpinan

Bagi pimpinan, berikan bantuan kepada karyawan untuk berkomunikasi perihal pemberian gaji yang lebih layak kepada manajemen menerepkan rasa keterbukaan, melakukan komunikasi dengan mendengarkan keluhan yang dirasakan oleh para karyawannya serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, Karena selama observasi peneliti melihat kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan, harus mampu lebih sensitif mendengarkan keluhan karyawannya, serta lebih sering terjun langsung kelapangan untuk melihat kepuasan kerja karyawan dan lebih meningkatkan lagi komunikasi dengan karyawannya, agar mengetahui variabel-variabel yang membuat kepuasan kerja pada karyawan

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan gaji/upah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, memberikan gaji/upah yang lebih layak kepada seluruh pekerja dan meningkatkan kondisi dan keadaan lingkungan kerja karyawan, misalnya dengan lebih memperhatikan tingkat kebisingan kantor dan fasilitas karyawan. agar dapat terjalin hubungan kerja yang positif yang tentu saja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini apabila pihak PT. Mechtron Mastevi Indonesia (PT. MMI) dalam pengelolaan lingkungan kerja karyawan kurang baik ,maka akan memberdampak ke kepuasan kerja karyawannya. Selain lingkungan kerja Non Fisik, faktor kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Karena Kepuasan kerja karyawan merupakan penilaian seorang karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk selalu memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan karyawan baik dari segi, gaji/upah yang adil dan layak, insentif dan kompensasi yang sesuai, serta lingkungan kerja yang layak, agar mampu menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

3) Peneliti Selanjutnya

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, disarankan pula untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya mencari lebih banyak lagi sampel karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 54 sampel belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan gunakanlah data lebih homogen, yang hanya meneliti satu divisi saja agar tujuan penelitian dapat lebih mudah di capai.

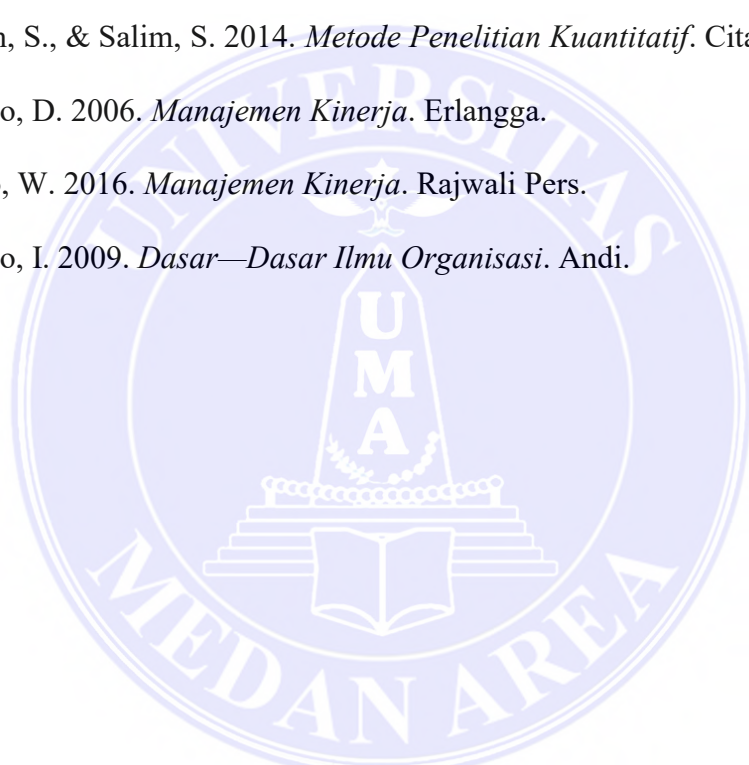
DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, 2002 *Anggaran Perusahaan, Pendekatan Kuantitatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia (Empat)*. Liberty.
- Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. 2020. *Metode Penelitian (16th ed.)*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Brenner, P. 2004. *Workers physical surrounding. Impact bottom line accounting*. Smarts Pros.
- Daulatram, B. L. 2003. *Organization Culture and Job Satisfaction*. 18, 219–236.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*.
- Destefano, D. 2006. The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal Of Rural Community Psychology*.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta :PT RajaGrafindo Persada.Jakarta :Erlangga.
- Kasmir, K. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) (5 ed., Vol. 382)*. Rajagrafindo Persada.*Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kinanti. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia*. Kinanti, -.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Levi, S. 2000. *Designing and Managing the Supply Chain: Concept, strategies,*

and case studies. Irwin McGraw.

- Mangkunegara, P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marzani, N., & Dharmawan, D. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetisi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang*. 5.
- Munandar, Sjabadhyni, & Wutun. 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. PIO.
- Najmah Medina Sari Nasution & Maqhfirah. 2017. *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara*. 2(3), 25–32.
- Nawawi, H. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada Universitas Press.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*, Cetakan kesembilan, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pratiwi, L. 2017. *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Priyono, P., & Marnis, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16 ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siregar, S. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (4 ed.). Kencana.
- Sondang, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, S. 2014. *Statistika Untuk Penelitian* (25 ed.). Alfabeta.

- Sugiyono, S. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis, dan R&D* (27 ed.).Alfabeta.
- Surijadi, Herman, & Yuslan Idris. 2020. *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Journal Public Policy*. 1 (1): 15-32
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cv.Alfabeta.
- Syahrums, S., & Salim, S. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. CitapustakaMedia.
- Wibisono, D. 2006. *Manajemen Kinerja*. Erlangga.
- Wibowo, W. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajwali Pers.
- Wursanto, I. 2009. *Dasar—Dasar Ilmu Organisasi*. Andi.





LAMPIRAN 1
ALAT UKUR LEMBAR SKALA

PETUNJUK PENGISIAN
SKALA KEPUASAN KERJA

Nama :
Nama Devisi :
Lama Bekerja:

Berikut ini ada sejumlah pernyataan yang akan diberikan kepada saudara. Baca dan pahami setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menggambarkan keadaan saudara dengan memberikan tanda centang pada salah satu kotak yang disediakan. Pernyataan serta data yang akan diperoleh akan terjaga kerahasiaannya, maka dari itu diharapkan untuk mengisi skala ini dengan baik dan jujur. Atas perhatian dan kerjasamanya peneliti ucapkan terimakasih.

Keterangan:

SS= SANGAT SETUJU

TS= TIDAK SETUJU

S = SETUJU
SETUJU

STS= SANGAT TIDAK

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan menjelaskan kepada teman saya apabila teman saya tidak mengerti tentang pekerjaan				
2.	Saya merasa nyaman berada di instansi ini				
3.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi				
4.	Promosi karyawan di instansi ini dilakukan secara objektif				
5.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban				
6.	Saya malas menjelaskan ke teman saya apabila mereka belum paham				
7.	Saya merasa jenuh berada di instansi ini				
8.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor tidak terpenuhi				
9.	Promosi karyawan di instansi ini tidak sesuai prosedurnya				
10.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya				
11.	Saya puas karena ditempatkan di bagian yang sesuai dengan keterampilan				
12.	Instansi ini sudah memiliki fasilitas yang sesuai standart dan tempat kerja yang lengkap				
13.	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor				

14.	Adanya promosi yang dilakukan oleh instansi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju				
15.	Semua pekerjaan yang kami kerjakan sesuai dengan upah yang diberikan				
16.	Saya akan menghadap atasan karena pekerjaan saya tidak sesuai keterampilan				
17.	Instansi ini tidak mengikuti standart instansi lain dan tidak menyediakan tempat kerja yang layak				
18.	Setiap tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik bila tidak ada dukungan dari rekan kerja saya di kantor				
19.	Kurangnya promosi yang dilakukan oleh instansi kepada karyawan untuk memotivasi pekerjaannya				
20.	Semua pekerjaan harus bisa kami selesaikan namun pendapatan tidak sesuai				
21.	Pekerjaan ini membuat saya menjadi "seorang" yang berarti bagi orang lain				
22.	Atasan selalu menghargai dan memberikan pujian kepada setiap karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik				
23.	Atasan sering berdialog secara terbuka dengan bawahan sehingga terkesan akrab				
24.	Tidak ada kebanggaan yang saya peroleh dalam pekerjaan saya ini				
25.	Atasan dan sesama karyawan diinstansi jarang saling menghargai satu sama lain				
26.	Atasan jarang berkomunikasi secara langsung dengan bawahan				
27.	Tugas pekerjaan saya sekarang ini sesuai dengan minat saya				
28.	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja				
29.	Semua laporan akan saya evaluasi agar atasan tidak marah kepada saya				
30.	Saya merasa tidak cocok dengan bidang pekerjaan saya sekarang ini				
31.	Atasan tidak mau meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja				
32.	Semua laporan akan saya serahkan kepada atasan tanpa dievaluasi				

PETUNJUK PENGISIAN
SKALA LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK

Nama :
Nama Devisi :
Lama Bekerja:

.Berikut ini ada sejumlah pernyataan yang akan diberikan kepada saudara. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menggambarkan keadaan saudara dengan memberikan tanda centang pada salah satu kotak yang disediakan. Pernyataan serta data yang akan diperoleh akan terjaga kerahasiaannya, maka dari itu diharapkan untuk mengisi skala ini dengan baik dan jujur. Atas perhatian dan kerjasamanya peneliti ucapkan terimakasih.

Keterangan:

SS= SANGAT SETUJU
S = SETUJU
SETUJU

TS= TIDAK SETUJU
STS= SANGAT TIDAK

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa aturan kerja disosialisasikan secara jelas oleh pihak instansi kepada semua karyawan				
2.	Menurut saya pekerjaan merupakan kewajiban yang harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya				
3.	Pimpinan dapat menghargai dan memuji setiap hasil pekerjaan karyawan yang telah diselesaikan				
4.	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik dan menciptakan lingkungan di instansi menjadi harmonis				
5.	Pimpinan selalu memberikan informasi terbaru berkaitan dengan perusahaan				
6.	Kebijakan perusahaan tentang struktur kerja terlalu menekan karyawan				
7.	Jika banyak tugas yang harus diselesaikan lebih baik saya mengalihkan pekerjaan pada orang lain				
8.	Saya merasa inisiatif yang datang dari bawahan tidak diperhatikan oleh pimpinan				
9.	Saya merasa tidak perlu bertukar pengalaman dengan rekan kerja karena mereka akan mencuri pengalaman kerja yang telah saya dapatkan dengan susah payah				
10.	Pimpinan jarang <i>update</i> mengenai informasi terbaru yang berkaitan dengan instansi				
11.	Instansi memberikan informasi secara detail seluk beluk pekerjaan yang harus saya lakukan				

12.	Saya merasa setiap pekerjaan merupakan tantangan yang harus saya selesaikan dengan sebaik-baiknya				
13.	Pimpinan selalu mengingatkan atas semua resiko yang ada saat karyawan mengambil keputusan				
14.	Setiap ada tugas kelompok kami selalu menyelesaikannya dengan sama-sama				
15.	Saat saya memiliki masalah terkait pekerjaan, saya diperbolehkan untuk bercerita kepada atasan maupun rekan kerja				
16.	Saya merasa pembagian pekerjaan yang dilakukan instansi tidak mempertimbangkan keahlian yang dimiliki karyawan				
17.	Saya merasa tekanan dalam pekerjaan membuat saya kurang semangat untuk memulai pekerjaan				
18.	Pimpinan tidak peduli dengan resiko yang akan diterima karyawannya				
19.	Yang terpenting adalah bekerja tanpa memperdulikan kepentingan rekan kerja				
20.	Pihak perusahaan melarang setiap karyawan menceritakan masalah terkait pekerjaan dengan atasan maupun bawahan				
21.	Prosedur kerja dari perusahaan dapat dipahami secara jelas oleh masing-masing karyawan				
22.	Beban pekerjaan yang berat dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi				
23.	Pimpinan siap sedia memberikan bantuan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja				
24.	Jika ada karyawan yang mendapat masalah maka karyawan lain akan ikut membantunya				
25.	Selama berada di kantor saya dan rekan kerja aktif berbagi informasi mengenai pekerjaan				
26.	Saya merasa prosedur kerja dari instansi seringkali kurang diinformasikan secara jelas kepada karyawan				
27.	Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
28.	Pimpinan enggan memberikan saran pada bawahan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
29.	Yang terpenting adalah bekerja tanpa memperdulikan masalah dari rekan kerja				
30.	Meskipun berada di ruangan yang sama, saya dan rekan kerja jarang mendiskusikan mengenai informasi terkait pekerjaan				
31.	Instansi rutin menjelaskan target kerja yang harus dicapai karyawan sesuai struktur kerja				
32.	Menurut saya target pekerjaan yang berat harus tetap dilaksanakan dengan sebaik-baiknya				
33.	Pimpinan bersedia menyediakan waktu bagi bawahan untuk berkonsultasi masalah pekerjaan				
34.	Tidak hanya di kantor, saya dan rekan kerja yang lain sering bertemu di luar untuk berkumpul				

35.	Jika ada masalah terkait pekerjaan, pimpinan sering mengajak karyawan berdiskusi				
36.	Karyawan jarang diberikan kesempatan mengemukakan pendapat berkaitan dengan struktur pekerjaan yang harus dilakukan				
37.	Setiap ada target dalam pekerjaan yang saya lakukan seringkali membuat saya cemas				
38.	Pimpinan tidak peduli jika ada karyawan yang mengalami masalah pekerjaan				
39.	Saya dan rekan kerja yang lain hanya bertemu ketika di kantor saja				
40.	Pimpinan jarang melakukan <i>feedback</i> dengan karyawan				





Tabulasi Data Variabel Y

NO	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	YP11	YP12	YP13	YP14	YP15	YP16	YP17	YP18	YP19	YP20	YP21	YP22	YP23	YP24	YP25	YP26	YP27	YP28	YP29	YP30	YP31	YP32	TOTAL		
	TABULASI DATA KEPUASAN KERJA (Y)																																		
1	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	89		
4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90		
5	3	3	3	3	1	4	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	84		
6	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97		
7	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	87		
8	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89		
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96		
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89		
11	4	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2	2	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	100		
12	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92		
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	97	
14	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	4	2	1	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	82	
15	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	93	
18	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	88	
19	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
21	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
22	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
23	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	88
24	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
26	3	3	3	3	2	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	2	3	3	93	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	95	
28	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
29	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	79	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
31	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	103	
32	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
33	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
35	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
37	3	3	3	3	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	3	3	3	2	93	
38	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	4	2	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
39	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	89	
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
41	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
42	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	91	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
44	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	1	87	
45	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	4	4	4	4	128	
46	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
47	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	90	
48	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	87	
49	4	4	4	3	1	4	2	3	3	2	4	3	4	4	1	1	3	3	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	99	
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	95		
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
52	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
54	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL Y KEPUASAN KERJA

Notes

Output Created		27-MAY-2023 23:22:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
	Matrix Input	
Missing Value Handling	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 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

Scale: ALL VARIABLES

```

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
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
                    
```

/ SUMMARY=TOTAL .

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem_1	3.44	.502	54
Aitem_2	3.17	.505	54
Aitem_3	3.13	.391	54
Aitem_4	2.96	.548	54
Aitem_5	2.30	.717	54
Aitem_6	3.31	.469	54
Aitem_7	3.07	.470	54
Aitem_8	3.04	.433	54
Aitem_9	2.83	.607	54
Aitem_10	2.46	.818	54
Aitem_11	3.09	.401	54
Aitem_12	2.80	.683	54
Aitem_13	3.06	.596	54
Aitem_14	3.11	.572	54
Aitem_15	2.41	.659	54
Aitem_16	2.19	.646	54
Aitem_17	3.00	.476	54
Aitem_18	2.31	.773	54
Aitem_19	2.67	.644	54
Aitem_20	2.31	.773	54

Aitem_21	3.15	.529	54
Aitem_22	3.06	.627	54
Aitem_23	3.13	.551	54
Aitem_24	3.02	.532	54
Aitem_25	3.00	.514	54
Aitem_26	3.15	.408	54
Aitem_27	3.11	.538	54
Aitem_28	3.19	.479	54
Aitem_29	3.17	.376	54
Aitem_30	3.04	.513	54
Aitem_31	3.11	.502	54
Aitem_32	3.06	.529	54

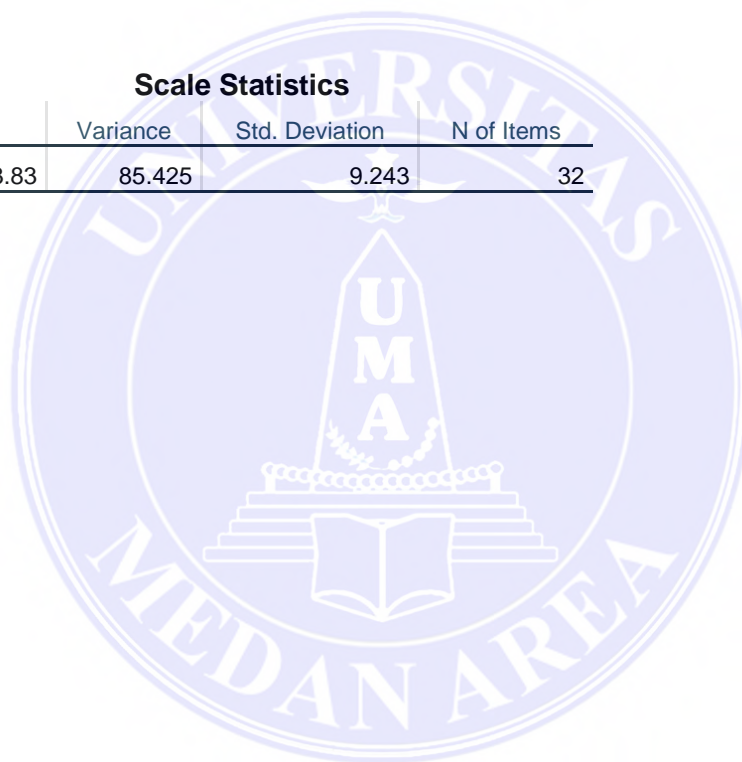
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	90.39	80.997	.463	.905
Aitem_2	90.67	79.925	.581	.904
Aitem_3	90.70	81.307	.563	.905
Aitem_4	90.87	80.606	.459	.905
Aitem_5	91.54	77.499	.587	.903
Aitem_6	90.52	81.613	.424	.906
Aitem_7	90.76	80.186	.596	.904
Aitem_8	90.80	80.316	.634	.903
Aitem_9	91.00	78.868	.574	.903
Aitem_10	91.37	78.238	.451	.906
Aitem_11	90.74	81.026	.586	.904
Aitem_12	91.04	77.395	.629	.902
Aitem_13	90.78	80.553	.422	.906
Aitem_14	90.72	80.431	.455	.905
Aitem_15	91.43	78.362	.568	.903
Aitem_16	91.65	82.647	.201	.910
Aitem_17	90.83	79.274	.699	.902
Aitem_18	91.52	83.613	.086	.914
Aitem_19	91.17	79.726	.459	.905
Aitem_20	91.52	79.877	.358	.908
Aitem_21	90.69	79.805	.565	.904
Aitem_22	90.78	83.233	.157	.911

Aitem_23	90.70	79.835	.537	.904
Aitem_24	90.81	81.399	.390	.906
Aitem_25	90.83	82.858	.246	.908
Aitem_26	90.69	79.993	.722	.903
Aitem_27	90.72	81.110	.415	.906
Aitem_28	90.65	81.289	.452	.906
Aitem_29	90.67	80.830	.658	.904
Aitem_30	90.80	79.486	.621	.903
Aitem_31	90.72	80.506	.518	.905
Aitem_32	90.78	80.214	.520	.905

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.83	85.425	9.243	32



VARIABEL X LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK

Notes

Output Created		27-MAY-2023 23:18:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
	Matrix Input	
Missing Value Handling	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 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,13

[DataSet0]

```

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
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem_1	2.93	.696	54
Aitem_2	3.43	.499	54
Aitem_3	3.20	.626	54
Aitem_4	3.39	.492	54
Aitem_5	3.06	.492	54
Aitem_6	2.59	.630	54
Aitem_7	2.87	.702	54
Aitem_8	2.63	.681	54
Aitem_9	3.35	.482	54
Aitem_10	2.93	.544	54
Aitem_11	2.83	.637	54
Aitem_12	3.37	.487	54
Aitem_13	2.98	.532	54

Aitem_14	3.13	.702	54
Aitem_15	3.13	.551	54
Aitem_16	2.63	.760	54
Aitem_17	2.80	.711	54
Aitem_18	2.78	.664	54
Aitem_19	3.15	.596	54
Aitem_20	3.06	.529	54
Aitem_21	2.98	.629	54
Aitem_22	2.98	.739	54
Aitem_23	3.24	.512	54
Aitem_24	3.04	.699	54
Aitem_25	3.20	.491	54
Aitem_26	2.46	.818	54
Aitem_27	2.93	.544	54
Aitem_28	2.98	.629	54
Aitem_29	3.02	.658	54
Aitem_30	3.02	.629	54
Aitem_31	2.98	.658	54
Aitem_32	3.24	.473	54
Aitem_33	3.28	.492	54
Aitem_34	2.69	.773	54
Aitem_35	3.20	.528	54
Aitem_36	2.91	.559	54
Aitem_37	2.70	.768	54
Aitem_38	3.09	.401	54
Aitem_39	2.72	.685	54
Aitem_40	2.94	.492	54

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	116.91	121.255	.459	.903
Aitem_2	116.41	122.359	.559	.902
Aitem_3	116.63	124.841	.254	.906
Aitem_4	116.44	124.553	.363	.904
Aitem_5	116.78	123.987	.416	.904
Aitem_6	117.24	123.205	.370	.904
Aitem_7	116.96	121.357	.449	.903

Aitem_8	117.20	127.637	.044	.909
Aitem_9	116.48	125.198	.311	.905
Aitem_10	116.91	123.293	.430	.904
Aitem_11	117.00	123.208	.366	.904
Aitem_12	116.46	123.687	.448	.903
Aitem_13	116.85	122.657	.496	.903
Aitem_14	116.70	121.269	.454	.903
Aitem_15	116.70	122.439	.495	.903
Aitem_16	117.20	120.467	.464	.903
Aitem_17	117.04	121.131	.457	.903
Aitem_18	117.06	124.506	.259	.906
Aitem_19	116.69	121.956	.492	.903
Aitem_20	116.78	124.176	.367	.904
Aitem_21	116.85	119.336	.658	.900
Aitem_22	116.85	119.638	.532	.902
Aitem_23	116.59	121.831	.592	.902
Aitem_24	116.80	120.769	.490	.903
Aitem_25	116.63	122.049	.599	.902
Aitem_26	117.37	119.370	.490	.903
Aitem_27	116.91	122.878	.465	.903
Aitem_28	116.85	123.223	.370	.904
Aitem_29	116.81	123.097	.359	.904
Aitem_30	116.81	125.210	.226	.906
Aitem_31	116.85	119.638	.605	.901
Aitem_32	116.59	122.095	.618	.902
Aitem_33	116.56	121.987	.603	.902
Aitem_34	117.15	123.978	.245	.907
Aitem_35	116.63	121.634	.590	.902
Aitem_36	116.93	123.504	.400	.904
Aitem_37	117.13	127.021	.068	.910
Aitem_38	116.74	122.837	.650	.902
Aitem_39	117.11	121.233	.470	.903
Aitem_40	116.89	124.289	.387	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
119.83	128.783	11.348	40



**LAMPIRAN 4
UJI NORMALITAS**

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=Variabel_X Variabel_Y
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

Notes		
Output Created		28-MAY-2023 00:35:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	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		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Variabel_X Variabel_Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Variabel_X	54	99.40	17.10	85	116
Variabel_Y	54	80.38	15.06	68	92

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Variabel_X	Variabel_Y
N		54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.40	80.38
	Std. Deviation	17.10	15.06
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.123
	Positive	.117	.122
	Negative	-.068	-.123
Test Statistic		.117	.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c	.088 ^c

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





**LAMPIRAN 5
UJI LINIERITAS**


```
MEANS TABLES=Variabel_Y BY Variabel_X
  /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS LINEARITY.
```

Means

		Notes
Output Created		28-MAY-2023 00:37:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
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=Variabel_Y BY Variabel_X /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel_Y * Variabel_X	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%

Report

Variabel_Y

Variabel_X	Mean	N	Std. Deviation
85	68.00	1	.
91	78.00	1	.
92	80.00	1	.
93	75.50	2	2.121
94	79.33	6	2.338
95	79.00	1	.
96	80.50	2	2.121
97	80.00	1	.
98	80.00	4	3.559
99	83.67	3	2.082
100	80.00	4	1.826
101	79.00	2	4.243
102	81.00	4	3.559
103	84.33	6	5.610
104	81.33	3	2.517
106	82.00	1	.
107	78.00	1	.
113	85.00	1	.
116	76.00	1	.
Total	80.38	54	4.041

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y *	Between	(Combined)	399.578	18	22.199	1.809	.082
Variabel_X	Groups	Linearity	106.747	1	106.747	8.700	.005
		Deviation from Linearity	292.831	17	17.225	1.404	.212
	Within Groups		319.000	26	12.269		
	Total		718.578	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Variabel_Y * Variabel_X	.385	.149	.746	.556



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Variabel_X Variabel_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes		
Output Created		28-MAY-2023 00:37:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
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		CORRELATIONS /VARIABLES=Variabel_X Variabel_Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations

		Variabel_X	Variabel_Y
Variabel_X	Pearson Correlation	1	.385**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	54	54
Variabel_Y	Pearson Correlation	.385**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	54	54

** . 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

Nomor : 994/FPSI/01.10/V/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

2 Mei 2023

Yth. **Bapak/Ibu Pimpinan**
PT. Mechtron Mastevi Indonesia
di
Tempat

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

Nama : **Muhammad Fauzan Hakim**
NPM : **188600392**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Mechtron Mastevi Indonesia, Jl. Mandor No. 28 Simp. Krakatau Kel. Brayan Darat 1, Kec. Medan Timur, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non-Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia"**.

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

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

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

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



Dr. Nur Hafidha, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor: 126/DIR/MMI/8/05/2023

Medan, 08 Mei 2023

Hal : Penelitian

Yth, Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat Bapak/Ibu Nomor : 808/FPSI/01.10/III/2023 tanggal 31 Maret 2023 tentang mohon izin mengadakan penelitian untuk penulisan skripsi dengan ini kami beritahukan bahwa:

Nama : Muhammad Fauzan Hakim
NPM : 188600392
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Ilmu Psikologi
Tahun Akademik : 2022/2023

Adalah benar telah selesai melakukan Penelitian di PT. Mechtron Mastevi Indonesia pada tanggal 03-6 Mei 2023, penelitian ini dimaksud untuk melengkapi data-data guna bahan penyusunan skripsi penelitian yang bersangkutan dengan judul:

“HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MECHTRON MASTEVI INDONESIA”.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.

Direktur PT. Mechtron Mastevi Indonesia



Tembusan

- CFO PT. Mechtron Mastevi Indonesia

PT. Mechtron Mastevi Indonesia

Rukan CBD Blok M23 Greenlake City, Jakarta Barat - Indonesia
Jl. Krakatau Sp. Mandor No.28, Medan Timur - Indonesia

www.kontraktorHVAC.com