

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU DI YAYASAN
PENDIDIKAN DELISHA**

SKRIPSI

OLEH:

**NAZARINA FAUZI ALAWIYYA
218600351**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 13/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)13/1/26

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU DI YAYASAN
PENDIDIKAN DELISHA**

SKRIPSI

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



OLEH:

**NAZARINA FAUZI ALAWIYYA
218600351**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 13/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)13/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada
Guru di Yayasan Pendidikan Delisha

Nama : Nazarina Fauzi Alawiyya

NPM : 218600351

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing

Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



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

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ketua Program Studi

Tanggal disetujui: 22 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 22 Agustus 2025



Nazarina Fauzi Alawiyya

218600351

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Nazarina Fauzi Alawiyya

NPM : 218600351

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan 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 : 22 Agustus 2025

Yang menyatakan



(Nazarina Fauzi Alawiyya)

ABSTRAK

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha

Oleh
Nazarina Fauzi Alawiyya
218600351

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pendidikan Delisha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, dengan populasi berjumlah 68 guru yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Hasil analisis menggunakan korelasi product moment menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,684$ dan taraf signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,467, yang berarti lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 46,7% terhadap kepuasan kerja. Hasil uji mean menunjukkan bahwa lingkungan kerja tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 55 dan mean empirik sebesar 45,28 dan kepuasan kerja juga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 75 dan mean empirik sebesar 64,07.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Guru

ABSTRACT

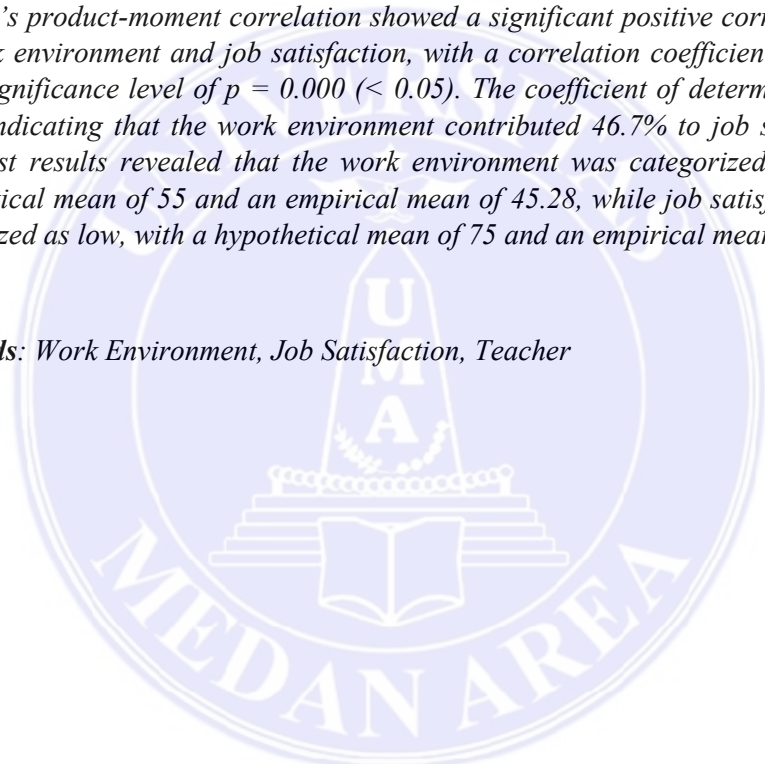
The Correlation Between Work Environment and Job Satisfaction of Teachers at Delisha Educational Foundation

By

Nazarina Fauzi Alawiyya
218600351

This study aims to examine the correlation between the work environment and job satisfaction among teachers at Yayasan Pendidikan Delisha. The research employed a quantitative approach with a correlational design, involving a population of 68 teachers, all of whom were included as the sample using total sampling. The analysis using Pearson's product-moment correlation showed a significant positive correlation between the work environment and job satisfaction, with a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.684$ and a significance level of $p = 0.000 (< 0.05)$. The coefficient of determination (r^2) was 0.467, indicating that the work environment contributed 46.7% to job satisfaction. The mean test results revealed that the work environment was categorized as low, with a hypothetical mean of 55 and an empirical mean of 45.28, while job satisfaction was also categorized as low, with a hypothetical mean of 75 and an empirical mean of 64.07.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Teacher*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Langkat pada tanggal 27 November 2003 anak dari Alm. Bapak Irwin Fauzi, S.H dan ibu Tuti Syahbana, S.Pd. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2021 penulis lulus dari SMA Swasta Al-Ma'arif dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan, penulis mendapat banyak bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, seraya memanjatkan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang senantiasa memberikan kelancaran hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, alm. Bapak Irwin Fauzi, S.H. dan Ibu Tuti Syahbana, S.Pd., atas segala doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang sangat berarti. Penulis secara khusus menyampaikan terima kasih kepada almarhum Ayah atas kasih sayang, dukungan, dan semangat yang telah diberikan semasa hidup. Meskipun Ayah telah tiada, cinta dan teladan Ayah tetap menjadi motivasi utama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu atas doa, kesabaran, dan kasih sayang yang tiada henti, yang selalu menjadi penguat dalam setiap langkah penulis. Doa dan pengorbanan Ayah dan Ibu adalah sumber kekuatan terbesar hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kasih sayang serta

dukungan baik secara moral maupun materi dari keduanya, penulis tidak akan mampu sampai pada tahap ini.

Selanjutnya, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi yang membangun, sehingga penulis memperoleh banyak pengetahuan baru yang berharga, serta sangat terbantu oleh kemudahan dan respon cepat yang selalu Ibu berikan selama proses bimbingan.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Sidang, Ibu Tengku Nuranasmita, S.Psi., M.Psi. selaku Sekretaris Sidang, serta Ibu Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi. selaku Penguji Sidang, atas kesediaan waktu, perhatian, serta masukan, kritik, dan saran yang sangat membantu dan berharga dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada kakak dan adik tercinta, Erwina Suhaila, S.H. dan Fauzia Fardha, yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi, doa yang tiada henti, serta semangat yang terus menguatkan penulis. Kehadiran dan perhatian mereka menjadi motivasi tambahan yang memberikan dorongan besar hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada teman-teman, khususnya kepada Alya Raisa Haura yang telah setia kebersamai sejak semester 2 hingga saat ini. Terima kasih atas perhatian, dukungan, kebersamaan, serta bantuan dan kerja sama yang diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Segala doa, dorongan, kebaikan, kasih sayang, dan

ketulusan yang diberikan sangat membantu serta menjadi sumber semangat bagi penulis dalam setiap langkah hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Fannie Fahira yang telah menjadi teman kost selama satu tahun dan senantiasa menjadi tempat berbagi cerita. Terima kasih atas kebaikan, kasih sayang, serta ketulusan yang selalu diberikan, yang membuat penulis merasa nyaman, didukung, dan bersemangat dalam menjalani perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Tidak lupa, penulis juga berterima kasih kepada Cahya Farahnisa Hasibuan atas kebersamaan, dan dukungan yang telah diberikan selama perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Kehadirannya turut memberikan semangat dan membantu penulis dalam melewati berbagai proses hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis juga berterima kasih kepada diri sendiri atas kesabaran dan usaha yang terus dijaga dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai. Meski banyak tantangan yang dihadapi, penulis tetap berkomitmen untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Terakhir, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Demikian yang dapat saya sampaikan, saya ucapkan terima kasih

Penulis



Nazarina Fauzi Alawiyya

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.1.3 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja.....	22
2.2 Lingkungan Kerja	25
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.2.3 Aspek – Aspek Lingkungan Kerja	29
2.2.4 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	32

2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja.....	33
2.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	34
2.4 Kerangka Konseptual	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.1.1 Waktu Penelitian	37
3.1.2 Tempat Penelitian.....	37
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	38
3.3 Metode Penelitian.....	38
3.3.1 Tipe Penelitian.....	38
3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	39
3.3.3 Definisi Operasional Variabel	39
3.3.4 Populasi	40
3.3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.3.6 Metode Pengumpulan Data	41
3.3.7 Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.3.8 Metode Analisis Data	43
3.4 Prosedur Penelitian	44
BAB IV	47
HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Orientasi Kancak Penelitian	47
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.2.1 Hasil Uji Coba	48
4.2.2 Hasil Uji Coba Alat Ukur Lingkungan Kerja.....	49
4.2.3 Hasil Uji Coba Alat Ukur Kepuasan Kerja	50
4.3 Hasil Analisis Data	51
4.3.1 Uji Normalitas	51
4.3.2 Uji Linearitas	52
4.3.3 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment.....	52
4.3.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	53
4.4 Pembahasan	55
BAB V.....	59
SIMPULAN DAN SARAN	59

5.1 Simpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61



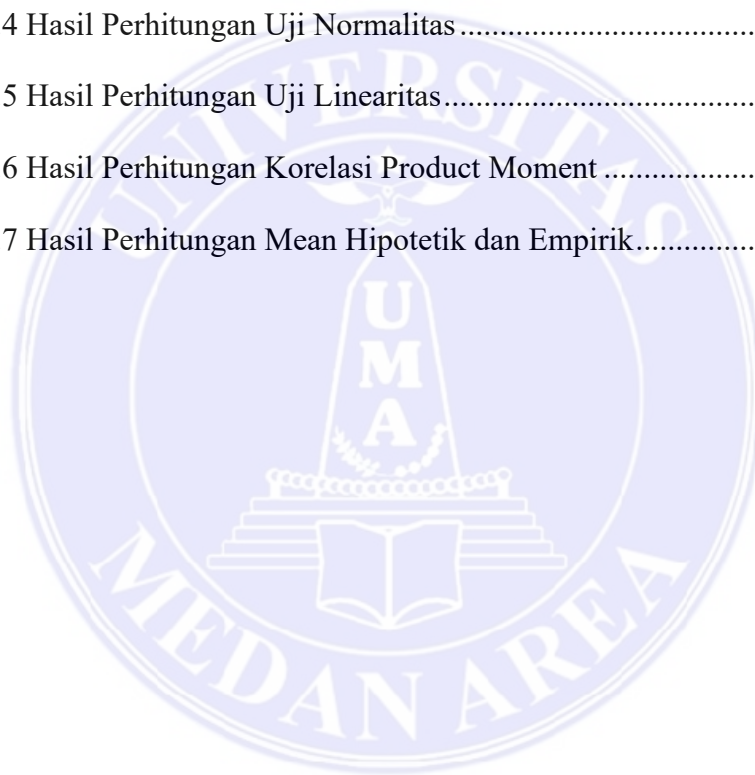
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Gambar 4.2 Kurva Normal Kepuasan Kerja	55



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2 Skala Lingkungan Kerja sebelum Uji Coba.....	45
Tabel 3.3 Skala Kepuasan Kerja sebelum Uji Coba	45
Tabel 4.1 Skala Lingkungan Kerja setelah Uji Coba.....	49
Tabel 4.2 Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba	50
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	52
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment	53
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DATA PENELITIAN	63
LAMPIRAN 2 SKALA PENELITIAN	70
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	74
LAMPIRAN 4 UJI ASUMSI KLASIK	80
LAMPIRAN 5 UJI HIPOTESIS	83
LAMPIRAN 6 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses pembelajaran yang bertujuan mengembangkan potensi individu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, agar dapat berfungsi secara optimal dalam kehidupan sosial dan masyarakat. Pendidikan adalah aktivitas untuk mentransfer ilmu pengetahuan, nilai-nilai, serta keterampilan kepada peserta didik agar mereka dapat berkembang menjadi individu yang cerdas, bertanggung jawab, dan mampu berkontribusi positif kepada lingkungan sekitar.

Pendidikan merupakan elemen utama dalam pembangunan suatu bangsa. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Tujuan utama pendidikan adalah menciptakan sumber daya manusia yang cerdas, kompetitif, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk kemajuan masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan generasi yang berdaya saing tinggi dan siap menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi salah satu prioritas dalam pembangunan nasional.

Dalam pelaksanaannya, sistem pendidikan di Indonesia tidak hanya dijalankan oleh pemerintah, tetapi juga didukung oleh berbagai lembaga swasta, salah satunya adalah yayasan pendidikan. Yayasan pendidikan merupakan organisasi yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan dengan tujuan memberikan akses pendidikan yang lebih luas bagi masyarakat, terutama bagi mereka yang kurang

mampu atau berada di daerah yang sulit dijangkau oleh pemerintah. Yayasan ini berperan dalam mendirikan sekolah, menyediakan beasiswa, serta mengembangkan program pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan yayasan pendidikan dalam menjalankan misinya sangat bergantung pada tenaga pendidik, khususnya guru, yang berperan sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Mereka tidak hanya bertugas untuk mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik. Oleh karena itu, kesejahteraan dan kondisi kerja guru harus diperhatikan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang guru merasa puas terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti besaran gaji, beban kerja, kesempatan pengembangan karir, dukungan dari manajemen yayasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Jika guru merasa puas, mereka akan lebih termotivasi, memiliki loyalitas tinggi, dan memberikan pengajaran yang berkualitas bagi peserta didik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka dapat berdampak negatif pada motivasi, semangat kerja, serta efektivitas dalam mengajar.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian (2001), kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan segala pekerjaannya.

Menurut Robbins (2017), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas jika kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi melalui pekerjaan tersebut. Kepuasan ini berkaitan dengan seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang biasanya dipengaruhi oleh imbalan atau penghargaan yang mereka harapkan setelah melakukan usaha atau pengorbanan. Secara emosional, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap tugas-tugas mereka dan lingkungan kerja di sekitarnya.

Menurut Spector (2017), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya, yaitu: Gaji, Kesempatan Promosi, Tunjangan Tambahan, Atasan, Penghargaan, Peraturan dan Prosedur Kerja, Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, dan Komunikasi. Gaji mencerminkan bagaimana perasaan karyawan terhadap uang yang mereka terima, dan apakah mereka merasa jumlah itu sebanding dengan beban kerja mereka serta adil jika dibandingkan dengan rekan kerja di perusahaan yang sama atau industri serupa. Kesempatan promosi menggambarkan pandangan karyawan terhadap peluang mereka untuk berkembang dan naik jabatan di dalam perusahaan. Tunjangan tambahan mencakup berbagai manfaat di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan, seperti asuransi atau bonus, dan menunjukkan seberapa besar karyawan menghargai fasilitas tersebut. Atasan merujuk pada hubungan antara karyawan dan pemimpin mereka, termasuk bagaimana kualitas komunikasi dan perlakuan dari atasan yang dirasakan oleh karyawan. Penghargaan merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, karyawan yang merasa dihargai biasanya lebih puas, lebih

produktif, dan lebih setia pada tempat mereka bekerja. Peraturan dan prosedur kerja sangat memengaruhi pandangan karyawan terhadap keadilan dan kepastian dalam pekerjaan, jika aturan dinilai adil, jelas dan tidak memberatkan, hal ini dapat menambah rasa nyaman dalam bekerja. Rekan kerja adalah orang-orang yang bekerja bersama dalam satu tim atau perusahaan, hubungan yang baik dengan rekan kerja bisa meningkatkan semangat kerja dan kenyamanan di tempat kerja. Sifat pekerjaan berkaitan dengan jenis tugas, tanggung jawab, lingkungan kerja, dan keterampilan yang dibutuhkan. Setiap pekerjaan punya ciri khas yang bisa memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Komunikasi yang baik dan terbuka membantu memperjelas peran, memperkuat hubungan kerja, dan mendorong kerja sama yang lebih baik antara atasan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui berbagai aspek dan faktor yang memengaruhi apakah seorang karyawan merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Menurut Spector (2017), ada beberapa ciri utama yang menjadi ciri-ciri dari kepuasan kerja, yaitu: Kondisi Kerja, Gaji dan Imbalan, Kesempatan untuk Berkembang, dan Hubungan dengan Rekan Kerja.

Fenomena yang ditemukan di Yayasan Pendidikan Delisha menunjukkan adanya permasalahan pada aspek non-fisik, yaitu terbentuknya kelompok-kelompok kecil (*circle*) di antara para guru. *Circle* ini muncul karena adanya kecenderungan untuk mencari rasa aman, kenyamanan, serta dukungan emosional dari rekan kerja yang dianggap satu pandangan. Namun, fenomena ini juga berdampak negatif karena memicu kesenjangan komunikasi, menurunnya kerja sama lintas kelompok, serta meningkatnya potensi konflik antar guru. Guru yang merasa tidak termasuk dalam *circle* tertentu sering kali merasa tersisih atau kurang

mendapatkan dukungan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja mereka. Kondisi ini mencerminkan bahwa faktor hubungan sosial di tempat kerja merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang sangat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja guru.

Selain aspek non-fisik, hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Yayasan Pendidikan Delisha turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa guru mengeluhkan fasilitas yang terbatas, ruang kelas yang kurang nyaman, serta beban kerja yang tinggi akibat padatnya jadwal mengajar dan tanggung jawab tambahan di luar tugas utama. Minimnya fasilitas pendukung dan kurangnya perhatian terhadap kondisi kerja membuat guru merasa kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Hal ini diperburuk oleh kurangnya respon dari pihak manajemen terhadap keluhan guru, sehingga suasana kerja menjadi kurang harmonis dan menurunkan semangat kerja.

Dalam mencapai kepuasan kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu: Lingkungan kerja, Rekan kerja yang mendukung, Pekerjaan yang menantang secara mental, dan Penghargaan yang sesuai. Lingkungan kerja dipilih sebagai variabel yang memengaruhi kepuasan kerja karena lingkungan kerja merupakan faktor utama yang menentukan kenyamanan, kesejahteraan, serta efektivitas guru dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja tidak hanya sebatas aspek fisik, melainkan juga meliputi aspek non-fisik seperti pola komunikasi, dukungan manajemen, dan hubungan antar rekan kerja. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan merasa lebih aman, nyaman, dan termotivasi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung, hal ini dapat menimbulkan stres, penurunan motivasi, bahkan berdampak pada kualitas

pendidikan yang diberikan. Oleh sebab itu, variabel lingkungan kerja sangat relevan untuk diteliti karena keberadaannya secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

Dengan terciptanya suasana kerja yang baik dan nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, guru dapat merasakan kenyamanan dan kebahagiaan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi seperti ini akan membantu mengurangi kejenuhan, meminimalisasi kinerja yang tidak maksimal, serta menekan tingkat stres yang mungkin dialami oleh para guru. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai pun tidak akan berarti banyak apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, keberadaan lingkungan kerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan serta meningkatkan kepuasan kerja guru.

Lingkungan kerja juga dipahami sebagai tempat di mana guru menjalankan berbagai aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang mendukung mampu memberikan rasa aman sekaligus memungkinkan guru untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, memperhatikan kualitas lingkungan kerja menjadi sebuah keharusan, sebab lingkungan yang baik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja merupakan faktor mendasar yang sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja guru di sebuah yayasan pendidikan. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan mampu menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung efektivitas proses pembelajaran. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat

memunculkan stres, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak buruk pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Dalam konteks yayasan pendidikan, lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup berbagai fasilitas pendukung, seperti ruang kelas yang nyaman, ketersediaan sarana dan prasarana, pencahayaan yang memadai, serta jaminan keamanan lingkungan. Sementara itu, aspek non-fisik lebih menitikberatkan pada kualitas hubungan kerja antara sesama tenaga pendidik maupun staf, kebijakan manajemen yang berlaku, sistem penghargaan yang diterapkan, serta budaya kerja yang berkembang di lingkungan yayasan. Kedua aspek ini saling melengkapi dan bersama-sama menciptakan suasana kerja yang utuh.

Apabila kedua aspek lingkungan kerja tersebut dikelola dengan baik, maka kepuasan kerja tenaga pendidik maupun staf akan meningkat. Pada akhirnya, hal ini juga akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Yayasan pendidikan yang mampu menghadirkan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, dan mendukung, tentu akan lebih mudah mencapai visi serta misinya dalam mencetak generasi yang unggul, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan global.

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Winawan & Supriyadi (2018), Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi faktor fisik seperti faktor cahaya, suara, sirkulasi udara, penggunaan warna, suhu dan keamanan kerja serta faktor non-fisik yang berupa segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja para guru. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya masalah terkait kepuasan kerja di kalangan guru di Yayasan Pendidikan Delisha. Beberapa guru mengeluhkan beban kerja yang terlalu berat, seperti jadwal mengajar yang padat dan banyaknya tugas tambahan. Pihak manajemen seharusnya berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan nyaman, namun ada guru yang merasa bahwa saran atau keluhan mereka tentang kondisi kerja tidak mendapat tanggapan yang baik. Sering kali terjadi miskomunikasi dan kurangnya perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi guru, yang pada akhirnya menimbulkan rasa tidak puas. Selain itu, di lingkungan yayasan tersebut juga masih terlihat minimnya kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas, baik akademik maupun administratif dan cenderung memiliki *circle* atau kelompok pertemanan masing-masing. Padahal, hubungan

yang baik antara guru maupun pimpinan sekolah bisa membantu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Apabila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi di Yayasan Pendidikan Delisha, maka jelas terlihat bahwa lingkungan kerja memainkan peran sentral dalam kepuasan kerja guru. Dari aspek fisik, beberapa guru mengeluhkan fasilitas dan beban kerja yang dirasa berlebihan, seperti jadwal mengajar padat, tugas tambahan di luar kewajiban utama, serta minimnya waktu istirahat. Kondisi fisik ini menimbulkan rasa lelah dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Dari aspek non-fisik, ditemukan adanya keluhan mengenai gaji yang dianggap tidak sebanding dengan tanggung jawab, ketiadaan tunjangan tambahan, serta kurangnya penghargaan dari yayasan. Selain itu, miskomunikasi antar rekan kerja maupun dengan atasan seringkali membuat suasana kerja menjadi kurang harmonis. Fenomena lain yang cukup menonjol adalah kecenderungan guru memiliki *circle* atau kelompok pertemanan masing-masing, yang menyebabkan interaksi antar guru tidak menyeluruh dan menimbulkan jarak sosial dalam lingkungan kerja. Hal ini membuat kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tugas akademik maupun administratif menjadi kurang optimal.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi fisik maupun non-fisik, menjadi faktor yang berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Delisha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya ditentukan oleh aspek individual, tetapi sangat dipengaruhi oleh suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak yayasan untuk memperhatikan lingkungan kerja agar tercipta rasa nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta

dukungan manajemen yang memadai. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mendalami permasalahan terkait dengan kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pendidikan Delisha. Peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Delisha. Karena lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Maka dari itu, penelitian ini berjudul Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:
Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada

guru di Yayasan Pendidikan Delisha. Dengan asumsi, semakin baik lingkungan kerja guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja guru maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada guru.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang untuk penelitian yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi guru dan pihak manajemen di Yayasan Pendidikan Delisha dalam upaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan seberapa puas mereka dengan kondisi dan pengalaman kerja yang mereka jalani. Menurut Spector (2017), kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan perasaan orang terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, serta berbagai aspek pekerjaan. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka. Perasaan terhadap pekerjaannya ini dapat dilihat melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan umum (*global approach*) dan khusus (berdasarkan aspek). Pendekatan umum digunakan apabila seseorang ingin mengetahui tingkat kepuasan seseorang di dalam pekerjaannya, beserta pengaruhnya terhadap variabel-variabel lainnya. Dalam hal ini, pendekatan umum melihat kepuasan kerja sebagai satu kesatuan dan perasaan karyawan pada pekerjaannya secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaannya. Sehingga ketika seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya yang biasanya berdampak pada peningkatan kinerja, peningkatan produktivitas, peningkatan komitmen organisasi. Namun, apabila seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyenangkan dan tidak menyenangkan para karyawan ketika memandang pekerjaannya. Secara singkatnya kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Wexley dan Yukl (2005), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Sedangkan menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Riggio (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan tertentu, baik dan buruk, positif dan negatif, cenderung berkontribusi pada pengembangan perasaan puas (atau tidak puas).

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2004), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencerminkan bagaimana seseorang memandang

pekerjaannya. Kepuasan ini bersifat subjektif dan bervariasi antar individu, tergantung pada sistem nilai yang diyakini oleh masing-masing individu.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang secara mental, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Lingkungan kerja

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk di dalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, tingkat kebisingan, dan hubungan dengan karyawan.

2. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap saling terbuka, dan keakraban antar karyawan.

3. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

4. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan tingkat keterampilan individual, memungkinkan untuk terciptanya kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Gaji

Besarnya gaji yang diterima harus sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kebutuhan hidup karyawan. Gaji yang adil dan layak akan menumbuhkan rasa puas dalam bekerja.

2. Keamanan Kerja

Rasa aman dari diskriminasi atau bahaya kerja membuat karyawan lebih tenang dan nyaman dalam bekerja.

3. Kesempatan untuk Maju

Adanya peluang promosi, pengembangan karir, dan kesempatan meningkatkan keterampilan akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

4. Manajemen dan Perusahaan

Kebijakan manajemen yang adil, sistem kerja yang jelas, serta komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja

5. Pengawasan dan Atasan

Gaya kepemimpinan, perhatian, serta dukungan dari atasan berperan penting. Pengawasan yang baik bukan berarti mengekang, melainkan membimbing karyawan.

6. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Berkaitan dengan sifat pekerjaan itu sendiri, apakah menantang, bermanfaat, sesuai minat, dan memberi kesempatan untuk berkreasi serta berprestasi.

7. Kondisi Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih betah.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Hubungan harmonis dengan rekan kerja, rasa kebersamaan, dan iklim kerja yang positif menjadi sumber kepuasan.

9. Komunikasi

Adanya komunikasi yang lancar, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, memengaruhi kelancaran pekerjaan dan kepuasan.

10. Fasilitas

Fasilitas penunjang yang disediakan perusahaan, seperti ruang kerja, transportasi, atau kesehatan, akan menambah kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Pendapat lain diungkapkan oleh Wijono (2015) yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, *supervisor* dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tantangan dalam pekerjaan, sistem penghargaan, kondisi kerja, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Kepuasan juga berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan, nilai-nilai pribadi, dan rasa keadilan, yang semuanya membentuk persepsi individu terhadap pekerjaannya.

2.1.3 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2017), terdapat 9 aspek dalam menyusun kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah bayaran yang diterima karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Gaji yang diberikan secara adil dan sebanding dengan usaha karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, jumlah gaji tidak selalu berbanding lurus dengan kepuasan karena kepuasan juga

dipengaruhi oleh rasa keadilan, kesesuaian dengan tanggung jawab, serta perbandingan dengan rekan kerja lain.

2. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah peluang yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk naik jabatan. Promosi yang didasarkan pada kinerja memberi rasa adil dan memotivasi karyawan. Adanya kesempatan pengembangan diri dan peningkatan jenjang karier membuat karyawan merasa lebih dihargai dan puas dalam bekerja.

3. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan adalah pendapatan lain di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau rekreasi. Tunjangan yang diberikan secara adil menunjukkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja.

4. Atasan

Aspek ini berhubungan dengan kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasannya. Atasan yang mampu memimpin dengan baik, memberi arahan, bersikap adil, serta mendukung bawahannya akan menumbuhkan rasa puas. Sebaliknya, atasan yang tidak peduli atau kurang komunikatif dapat menurunkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi dari organisasi atas kinerja karyawan, baik berupa bonus, kenaikan gaji, promosi, maupun pengakuan secara simbolis. Ketika penghargaan diberikan sesuai dengan hasil kerja, karyawan akan merasa usahanya diakui, sehingga lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

6. Peraturan dan Prosedur Kerja

Peraturan dan prosedur kerja adalah aturan yang mengatur tata cara pelaksanaan pekerjaan. Aturan yang jelas, sederhana, dan adil akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan. Sebaliknya, prosedur yang terlalu rumit atau membebani akan menurunkan kepuasan kerja.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah orang-orang yang bekerja bersama dalam satu lingkungan. Hubungan kerja yang baik, saling mendukung, dan menyenangkan dapat menciptakan suasana harmonis yang meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan yang penuh konflik atau tidak adanya kerjasama dapat menurunkan kepuasan.

8. Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan meliputi variasi tugas, peran dalam tim, tanggung jawab, dan kesesuaian pekerjaan dengan minat atau kemampuan. Pekerjaan yang menantang, bervariasi, dan bermakna akan membuat karyawan merasa puas, sedangkan pekerjaan monoton atau tidak sesuai dengan harapan bisa menimbulkan ketidakpuasan.

9. Komunikasi

Komunikasi di tempat kerja adalah bagaimana cara informasi mengalir antar karyawan. Komunikasi yang lancar, terbuka, dan efektif membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman. Sebaliknya, komunikasi yang terhambat dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2017), aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan tantangan, variasi, serta kesempatan untuk menggunakan kemampuan akan meningkatkan kepuasan. Karyawan merasa lebih puas ketika pekerjaannya bermakna, sesuai dengan kepribadian, dan memungkinkan mereka mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.

2. Imbalan (Gaji dan Penghargaan)

Keadilan dan kecukupan imbalan berperan penting dalam kepuasan kerja. Karyawan cenderung puas apabila gaji dan penghargaan yang diterima sebanding dengan usaha, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

3. Promosi

Kesempatan promosi memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan karena mencerminkan adanya peluang kemajuan karir. Promosi yang dilakukan secara adil berdasarkan kinerja akan menumbuhkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

4. Pengawasan

Gaya kepemimpinan atasan sangat memengaruhi kepuasan kerja. Atasan yang adil, peduli, mampu memberikan arahan, dan komunikatif akan menciptakan suasana kerja positif, sedangkan pengawasan yang otoriter atau kurang peduli dapat menurunkan kepuasan.

5. Hubungan dengan Rekan Kerja

Interaksi sosial yang baik dan dukungan antar rekan kerja memberikan rasa nyaman. Hubungan kerja yang harmonis, saling membantu, dan penuh kerjasama membuat lingkungan kerja lebih menyenangkan serta meningkatkan kepuasan kerja.

6. Kondisi Kerja (Lingkungan Kerja)

Kondisi kerja mencakup aspek fisik maupun psikologis, seperti kenyamanan, keamanan, kebersihan, serta suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja akan meningkatkan kepuasan, sedangkan kondisi yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Menurut Jewell & Siegall (1989), ada beberapa aspek yang mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Aspek Psikologis

Aspek ini mencakup kondisi karyawan seperti minat terhadap pekerjaan, rasa aman saat bekerja, sikap terhadap tugas, serta bakat dan keterampilan yang dimiliki.

2. Aspek Fisik

Berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja fisik dan kondisi tubuh karyawan, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja dan waktu istirahat, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, serta faktor kesehatan dan usia karyawan.

3. Aspek Sosial

Berkaitan dengan hubungan sosial, baik antara karyawan dengan atasan, antar rekan kerja dari bidang yang berbeda, maupun interaksi dengan anggota lainnya.

4. Aspek Finansial

Berfokus pada kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas kerja dan peluang promosi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek yang meliputi aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Setiap aspek ini memiliki peran penting dalam mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2017), kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan yang melibatkan beberapa dimensi dan faktor yang mempengaruhi perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Beberapa kepuasan kerja menurut Spector (2017), yaitu:

1. Kondisi Kerja

Hal ini berkaitan dengan lingkungan fisik dan psikologis di tempat karyawan bekerja, seperti kenyamanan, kebersihan, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan atasan sangat berperan besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Gaji dan Tunjangan

Seberapa besar gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang di terima tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, maka kepuasan kerja akan berkurang.

3. Kesempatan untuk Berkembang

Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan atau karir mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4. Hubungan dengan Rekan Kerja

Interaksi sosial dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diterima dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja mereka akan merasa lebih puas.

Menurut Munandar (2008), terdapat ciri-ciri internal dari suau pekerjaan yang berperan dalam menentukan kepuasan kerja pegawai, yaitu:

1. Keragaman Keterampilan

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin tidak membosankan pekerjaan bagi pegawai.

2. Jati Diri Tugas (*task identity*)

Sejauh mana tugas itu merupakan suau kegiatan keseluruhan yang berarti, dan sejauh mana tugas itu sesuai dengan diri serta kemampuan individu.

3. Tugas yang penting (*task significance*)

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika pegawai merasa tugas itu penting dan berarti, maka ia cenderung mengalami kepuasan kerja.

4. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, kemandirian dan peluang untuk membuat keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5. Pemberian Umpan Balik

Memberikan umpan balik kepada karyawan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, Pemimpin yang mendengarkan keluhan karyawan dan memberikan solusi, membuat karyawan merasa lebih optimis dengan pekerjaan mereka.

Menurut Handoko (2000), karyawan yang merasakan kepuasan kerja memiliki ciri ciri seperti berikut:

1. Kesenangan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Karyawan yang puas akan merasa senang dan menikmati pekerjaannya. Mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena merasa pekerjaan itu bermakna dan sesuai dengan minat atau keahlian mereka.

2. Hubungan Antarpribadi yang Baik di Tempat Kerja

Kepuasan kerja juga tercermin dari hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Hubungan yang positif meningkatkan rasa nyaman dan kebersamaan.

3. Pengakuan dan Penghargaan

Salah satu aspek penting dalam kepuasan kerja adalah adanya penghargaan atas prestasi atau kontribusi yang diberikan karyawan. Pengakuan ini bisa berupa pujian, bonus, promosi, atau sekedar ucapan terima kasih.

4. Kesempatan Pengembangan Karir

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan adanya peluang untuk belajar, berkembang, dan dipromosikan dalam jenjang karier. Karyawan akan merasa dihargai dan memiliki masa depan.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa ciri-ciri yang mendukung kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang nyaman, menerima gaji yang sesuai, memiliki hubungan sosial yang baik, serta mendapat kesempatan untuk berkembang. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas, makna pekerjaan, otonomi, dan adanya pengakuan atas hasil kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Oleh sebab itu, kondisi kerja di suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan sebagainya.

Berikut ini adalah beberapa definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, lingkungan kerja sangat berkaitan dengan aspek psikologis pekerjaan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Misalnya, kebersihan, musik, dan sebagainya. Karena faktor-faktor ini dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan, setiap perusahaan seharusnya berupaya agar lingkungan tersebut memberikan efek positif bagi karyawan. Sementara itu, Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Menurut Sedarmayanti (2009), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (2003), secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

Menurut Nitisemito (2015), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal mencakup semua faktor yang secara langsung memengaruhi tugas yang diberikan kepada karyawan, serta segala hal yang ada dalam lingkungan kerja karyawan yang berkontribusi terhadap keberhasilan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal meliputi semua faktor yang ada di luar lingkungan karyawan, yang meskipun tidak mempengaruhi secara langsung, namun tetap dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja eksternal dapat memengaruhi semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009), secara umum lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek yang dapat dirasakan oleh indera dan berkaitan dengan kondisi di tempat kerja, seperti: warna ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, ruang untuk bergerak, faktor keamanan, dan tingkat kebersihan lingkungan kerja.
2. Faktor lingkungan kerja non fisik mencakup hal-hal yang berkaitan dengan suasana dan hubungan dalam bekerja, antara lain: struktur organisasi kerja, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, perhatian serta dukungan dari atasan, kerja sama antar rekan kerja atau tim, dan kelancaran komunikasi dalam lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kombinasi dari berbagai faktor internal dan eksternal yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, semangat, serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung terciptanya suasana kerja yang positif dan produktif, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Aspek – Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja terbagi atas beberapa bagian atau aspek yang membangunnya, yaitu:

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi Kerja

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

3. Hubungan Karyawan

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

Menurut Nitisemito (2015), terdapat beberapa aspek-aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi lingkungan di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Setiap karyawan tentu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Suasana kerja yang baik biasanya ditandai dengan pencahayaan yang cukup, kondisi ruangan yang tenang tanpa kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta rasa aman saat bekerja.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan antar sesama karyawan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Ketika hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik dan bebas dari konflik, maka akan tercipta kolaborasi yang efektif. Hubungan yang sehat ini tidak hanya sebatas hubungan formal dalam pekerjaan, tetapi juga dapat terbentuk secara emosional dalam suasana yang lebih akrab dan saling mendukung. Hubungan yang positif ini juga bisa menjadi alasan kuat bagi karyawan untuk tetap bertahan di suatu organisasi.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang memadai sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran proses kerja. Walaupun peralatan kerja yang tersedia tidak selalu harus yang terbaru, tetapi jika lengkap dan berfungsi baik, maka sudah cukup untuk mendukung produktivitas karyawan. Ketersediaan fasilitas ini dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat dua aspek dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Aspek pertama, lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang berada di tempat kerja yang memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan fisik meliputi warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan dan tata ruang.
2. Aspek kedua, lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang meliputi tiga indikator, yang pertama yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja mencakup pelayanan kerja kepada karyawan, kondisi kerja fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan keamanan, serta hubungan kerja yang meliputi interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Selain itu, suasana kerja yang nyaman dan mendukung juga menjadi bagian penting dari lingkungan kerja, begitu pula dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Secara umum, aspek-aspek ini dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.2.4 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, karena suasana yang nyaman akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas di perusahaan. Dalam setiap kegiatan, penting untuk merancang atau menggambar tata letak lingkungan kerja, sehingga diperlukan pengkajian dan penetapan aspek-aspek yang mempengaruhi pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Secara umum ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar area kerja yang bisa memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a) Lingkungan yang secara langsung terkait dengan karyawan (seperti: area kerja, kursi, meja, dan lainnya).
- b) Lingkungan perantara atau umum yang bisa juga disebut lingkungan kerja yang berdampak pada kondisi manusia, contohnya: suhu, kelembapan, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang berada di sekitar lokasi kerja dan berada di sekitar lokasi kerja dan dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik melibatkan berbagai aspek penting yang dilakukan oleh atasan, bawahan, maupun rekan kerja dalam rangka menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik, dan saling menghargai agar tercipta keharmonisan antara rekan kerja.

2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat dari lingkungan kerja adalah membangkitkan semangat kerja, sehingga produktivitas dan kepuasan meningkat. Selain itu, keuntungan yang didapat dari bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu terkait, tanpa adanya pengawasan yang berlebihan, dan semangatnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang kondusif. Lingkungan yang kondusif di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Lingkungan yang kondusif dapat terwujud jika ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, juga antar bawahan itu sendiri. Perusahaan harus mampu menanamkan rasa percaya yang tinggi kepada bawahan dan antar karyawan, sehingga mereka merasa tidak saling curiga, melainkan saling mendukung. Jika kondisi ini sudah terwujud, maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah terbentuk. Hal tersebut akan memicu motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawan, dan pada akhirnya, kontribusi dari semua karyawan akan lebih mudah tercapai.

Ada banyak cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi yang terpenting adalah atasan dan bawahan memiliki visi yang sejalan mengenai bagaimana lingkungan itu memberi rasa aman dan nyaman bagi semua orang di dalamnya. Perusahaan peduli dan perhatian terhadap karyawannya, begitu pula sebaliknya. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Siagian (2001), kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja atau kinerja kerja yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Menurut Sinambela (2016), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja baik maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi.

Menurut Turnip & Nurwidawati (2022), lingkungan kerja diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerja dan mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, Menurut Oktapiani (2016), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, lingkungan yang baik juga mendukung kenyamanan, baik secara pribadi maupun saat menjalankan tugas. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan rasa puas dan nyaman bagi para pegawainya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santi (2015), dapat diketahui bahwa hasil dari analisis penelitian diperoleh nilai korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 11,230 dan determinasi korelasi sebesar 61,8%. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri se Gugus 06 Kabupaten Tangerang atau semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru dalam mengajar pada guru SMA Negeri se Gugus 06 Kabupaten Tangerang. Hal serupa juga terjadi di penelitian Hafid (2016), dimana hasil analisis statistik korelasi product moment menunjukkan nilai $r_{xy} = -0,0327$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja (x) dengan kepuasan kerja (y) artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis diterima. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kuntyassari & Handayani (2014), diperoleh nilai $r_{xy} = 0,576$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$; sangat signifikan), hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 33,18%.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Tingkat kepuasan kerja guru. Ketika lingkungan kerja kondusif, maka guru akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan bahkan mempunyai keinginan untuk berpindah kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian ini dimulai pada tanggal 11 Februari 2025. Sebelum memulai penelitian, peneliti melakukan tahap pra penelitian yang mencakup observasi dan wawancara dengan guru, dan memastikan bahwa guru-guru tersebut bersedia untuk berpartisipasi dalam seluruh kegiatan penelitian. Berikut ini tabel waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2025						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1	Pra penelitian							
2	Penyusunan proposal							
3	Seminar proposal							
4	Perbaikan proposal							
5	Penyusunan skala							
6	Try out alat ukur							
7	Penelitian							
8	Selesai penelitian							
9	Seminar Hasil							
10	Sidang Meja Hijau							

3.1.2 Tempat Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Delisha. Lokasi penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Delisha, Jl. Karya Bakti, Tandam Hilir Satu, Kec. Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih karena dinilai relevan dengan topik penelitian.

Yayasan ini menaungi beberapa jenjang pendidikan, mulai dari taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), hingga

sekolah menengah atas dan kejuruan (SMA/SMK) total ada enam jurusan di tingkat SMK. Jumlah peserta didik di bawah naungan yayasan ini mencapai sekitar 1.300 siswa dan didukung oleh kurang lebih 68 guru dan tenaga pendidik.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Terdapat bahan dan alat yang akan digunakan untuk mendukung penelitian ini. Bahan yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah alat tulis seperti pulpen yang digunakan untuk mengisi lembar kuesioner berbentuk kertas. Sedangkan alat yang digunakan yaitu, laptop, perangkat aplikasi seperti *Microsoft Word*, *Microsoft Excel*, dan SPSS 21.0.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi.

Menurut Sugiyono (2013), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan korelasional. Menurut Azwar (2017), penelitian korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

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

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

3.3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar guru ketika menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan, serta efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kondusif, menumbuhkan rasa aman, serta mendukung guru dalam melaksanakan kewajibannya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat, dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan Afandi (2018), yaitu: Pelayanan Kerja, Kondisi Kerja, dan Hubungan Karyawan

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang mencerminkan perasaan senang, nyaman, dan positif yang dialami guru terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja timbul ketika guru merasa kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadinya

terpenuhi melalui pekerjaannya, sehingga mendorong motivasi, loyalitas, serta kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan Spector (2017), yaitu: Gaji, Kesempatan Promosi, Tunjangan Tambahan, Atasan, Penghargaan, Peraturan dan Prosedur Kerja, Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan dan Komunikasi.

3.3.4 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek, individu, atau subjek yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti. Menurut Azwar (2017), Populasi merupakan sekumpulan subjek yang menjadi sasaran generalisasi dari hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2013) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan sifat dan karakter tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan Delisha.

3.3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Menurut Azwar (2017), Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan prosedur tertentu untuk mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 68 guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan Delisha.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan peneliti menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi kecil, maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel

penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 68 guru yang bekerja di Yayasan Pendidikan Delisha.

3.3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan jawaban, mencakup pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Sebuah skala dikategorikan *favorable* jika aitem-aitem di dalamnya mengandung pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavorable* memuat pernyataan yang tidak mendukung. Penilaian yang diberikan untuk setiap jawaban dari responden pada masing-masing aitem adalah sebagai berikut: untuk pernyataan mendukung (*favorable*) Jawaban Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1 dan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*) Jawaban Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 1, Setuju (S) mendapatkan nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 4.

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

3.3.7 Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2013), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi tertentu (misalnya $\alpha = 0,05$), maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas biasanya dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Dalam praktiknya, uji validitas dapat dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS, di mana nilai *Corrected Item-Total Correlation* digunakan untuk melihat tingkat validitas tiap item. Item dinyatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel sesuai jumlah responden dan tingkat signifikansi yang digunakan.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel (Sugiyono, 2013).

Menurut Azwar (2017), reliabilitas menggambarkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu instrumen yang reliabel akan memberikan data yang konsisten sehingga layak dijadikan dasar dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama jika diukur kembali dalam kondisi yang sama, baik pada waktu yang berbeda maupun oleh peneliti yang berbeda. Dengan kata lain, reliabilitas berkaitan dengan tingkat kestabilan dan konsistensi suatu instrumen.

3.3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Azwar (2017), analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengolah data agar dapat memberikan makna serta menjawab hipotesis. Analisis data dapat dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi data, maupun secara inferensial untuk menguji hipotesis dan melakukan generalisasi dari sampel ke populasi.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, teknik analisis data yang dipakai adalah Teknik Korelasi *Product Moment*, Teknik Korelasi *Product Moment* ini untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen (Lingkungan Kerja) dengan satu variabel dependen (Kepuasan Kerja). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program *Statistic Packages for Social Science* (SPSS).

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan cara:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki terdistribusi normal atau mengikuti pola distribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel (atau lebih) bersifat linier (berbentuk garis lurus).

3.4 Prosedur Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti terlebih dahulu menyelesaikan tahapan administrasi, yakni dengan menyiapkan surat izin penelitian yang ditujukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat balasan dari pihak fakultas kemudian disampaikan kepada pihak Yayasan Pendidikan Delisha sebagai bentuk permohonan izin pelaksanaan penelitian, khususnya kepada pimpinan sekolah tempat penelitian dilakukan.

Setelah proses administrasi selesai, peneliti melanjutkan ke tahap persiapan alat ukur. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Persiapan alat ukur dilakukan melalui penyusunan skala berdasarkan aspek yang telah ditentukan.

Proses penyusunan skala melibatkan pengembangan aitem-aitem pernyataan yang mencerminkan kondisi nyata di lapangan, baik dalam bentuk pernyataan yang mendukung (favorable) maupun tidak mendukung (unfavorable). Setelah skala

selesai disusun, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen guna memastikan kelayakannya.

Tabel 3.2 Skala Lingkungan Kerja sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Pelayanan Kerja	Dukungan pimpinan dan staf terhadap pelaksanaan tugas.	1, 2, 3, 4	5, 6, 7, 8	8
Kondisi Kerja	Kenyamanan ruang kerja, kelengkapan fasilitas pembelajaran.	9, 10, 11, 12	13, 14, 15, 16	8
Hubungan Karyawan	Hubungan antar guru, saling membantu dalam menyelesaikan tugas.	17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24	8
Total		12	12	24

Tabel 3.3 Skala Kepuasan Kerja sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Gaji	Kesesuaian antara gaji dan tanggung jawab kerja.	1, 2	3, 4	4
Kesempatan Promosi	Peluang karir, harapan terhadap kenaikan jabatan.	5, 6	7, 8	4
Tunjangan Tambahan	Dukungan finansial yang diterima selain gaji pokok.	9, 10	11, 12	4
Atasan	Dukungan yang diberikan pimpinan.	13, 14	15, 16	4
Penghargaan	Bentuk apresiasi yang diberikan sekolah terhadap kinerja guru.	17, 18	19, 20	4
Peraturan dan Prosedur Kerja	Kejelasan dan penerapan aturan dalam lingkungan kerja.	21, 22	23, 24	4
Rekan Kerja	Hubungan interpersonal dan kenyamanan dalam kerja sama tim.	25, 26	27, 28	4
Sifat Pekerjaan	Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan guru.	29, 30	31, 32	4
Komunikasi	Kejelasan dan keterbukaan informasi dari pimpinan.	33, 34	35, 36	4
Total		18	18	36

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada para guru di Yayasan Pendidikan Delisha. Data hasil pengisian kuesioner kemudian direkap menggunakan program Microsoft Excel dan dianalisis secara statistik menggunakan program SPSS versi 21.0 untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini diambil berdasarkan *coefficient correlation* $r_{xy} = 0,684$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, artinya hipotesis yang mengemukakan adanya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dapat diterima.
2. Selanjutnya, koefisien determinasi (r^2) mengenai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,467$. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 46,7 % terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dikategorikan rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 55 dan nilai mean empirik sebesar 45,28. Selanjutnya untuk lingkungan kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 75 dan nilai mean empirik sebesar 64,07.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Saran kepada Guru

Bagi guru disarankan untuk menjalin komunikasi terbuka dengan rekan kerja maupun pimpinan, saling membantu rekan kerja yang menghadapi kendala dan guru juga sebaiknya menyampaikan kendala pekerjaan secara langsung kepada pihak yayasan agar permasalahan segera ditangani dengan solusi yang tepat.

2. Saran kepada Yayasan Pendidikan Delisha

Bagi pihak yayasan diharapkan untuk menyediakan lingkungan fisik yang nyaman, meninjau pembagian tugas agar tidak ada individu yang terbebani secara berlebihan, memperhatikan sistem tunjangan, insentif, dan penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada guru. Yayasan sebaiknya lebih responsif terhadap aspirasi dan keluhan guru, mendengar masukan dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.

3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, seperti beban kerja dan gaya kepemimpinan, yang dalam penelitian sebelumnya terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Hadi, P. D. S. (2015). *Statistik*. Pustaka Pelajar.
- Hafid, M. dan U. H. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Persepsi Lingkungan Kerja*, 1(2), 269–290. <https://doaj.org/article/00688a2fd0e048bc80d45b489a8a8875>
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Iskandar, D. (2019). *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan*. Universitas Negeri Jakarta.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1989). *Psikologi Industri dan Organisasi Modern* (Danuyasa (ed.)). Arcan.
- Kuntyassari, A. A., & Handayani, A. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang. *Jurnal Proyeksi*, 9(2), 49–60. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.9.2.49-60>
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (Seventh Ed). McGraw-Hill International.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Oktapiani, M. (2016). Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1–23.
- Ramadhani, T. S. (2022). *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Pesantren Darul Arafah*. Universitas Medan Area.
- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Produksi* (Edisi 4). BPFE.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction To Industrial / Sixth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Santi, Y. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri se Gugus 06 Kabupaten Tangerang*. Universitas Sultang Ageng Tirtayasa.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2017). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice*. In *John Wiley & Sons Inc* (Seventh ed). <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0439>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Turnip, M. J. A. P., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* , 10(03), 345–358.
- Tyssen, T. G. (2003). *Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manjer Pemula* (alih Bahas). Arcan.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Kedu). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. PT. Rineka Cipta.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. PT. Adhitya Andrebina Agung.
- Winawan, I. P., & Supriyadi, D. (2018). Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja yang Dimoderasi Motivasi Kerja pada Wiraniaga Ramayana Department Store Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 339. <https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i02.p09>



Data Lingkungan Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
7	4	4	3	3	1	3	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	3	4	3	4	1	1	1	1
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
9	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1
11	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
12	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1
13	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2
14	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	4
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3

21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
22	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2
27	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2
30	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2
32	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
33	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3
34	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
35	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
36	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
37	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
38	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3
44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3
45	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3
46	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3

48	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3
49	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
50	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
51	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4
52	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3
53	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4
54	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4
55	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3
57	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
58	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	4	4	1	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
60	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
61	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
62	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3

Data Kepuasan Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	2	3	1	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	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
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
7	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1
8	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
13	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3
19	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	2

21	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3			
22	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3		
23	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3			
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3		
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2		
26	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3		
27	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
31	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	
32	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	
33	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	
34	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3
35	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
36	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
37	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
39	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	3	4	2	2	
41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
47	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	

48	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
49	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
51	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
52	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
55	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3
57	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
59	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Perkenalkan saya mahasiswi dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana saya. Dalam tercapainya penelitian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Saya menjamin sepenuhnya kerahasiaan data yang Bapak/Ibu berikan, maka dari itu silahkan jawab dengan kondisi yang paling sesuai dengan apa yang dirasakan oleh Bapak/Ibu, Hasil jawaban tidak mempengaruhi penilaian apapun dari Yayasan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi kita semua.

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pertanyaan dibawah ini dengan teliti, kemudian berikan pendapat anda pada lembar jawaban tersebut dengan memberi tanda ceklis (✓) didalam kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan yang anda alami. Tidak ada jawaban benar atau salah, maka dari itu pilihlah jawaban yang sebenarnya.

Keterangan Jawaban

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama/Inisial:

Usia:

Jenis Kelamin:

Masa Kerja:

Skala Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap tugas-tugas saya sebagai guru				
2	Pelayanan administrasi di sekolah sangat membantu kelancaran pekerjaan saya				
3	Saya mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu tentang kegiatan sekolah				
4	Pihak sekolah tanggap terhadap kebutuhan saya dalam proses mengajar				
5	Saya bingung dengan prosedur kerja yang berlaku di sekolah				
6	Pelayanan dari staf sekolah lambat dan tidak ramah				
7	Kebijakan sekolah selalu berubah tanpa ada penjelasan yang memadai				
8	Tugas tambahan diberikan mendadak tanpa diskusi terlebih dahulu				
9	Ruang kelas yang digunakan nyaman untuk kegiatan belajar mengajar				
10	Fasilitas sekolah seperti papan tulis, dan peralatan lainnya sangat menunjang proses pembelajaran				
11	Lingkungan sekolah bersih, tertata rapi, dan mendukung suasana kerja yang menyenangkan				
12	Saya merasa aman dan tenang selama berada di lingkungan sekolah				
13	Perubahan jadwal mengajar terjadi tanpa pemberitahuan yang jelas				
14	Saya merasa kelelahan karena jadwal mengajar yang padat				
15	Sekolah tidak memperhatikan kenyamanan ruang guru				
16	Tidak tersedia ruang khusus yang memadai untuk guru beristirahat				
17	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan sesama guru				
18	Guru di sekolah ini saling membantu saat menghadapi kesulitan				
19	Saya merasa dihargai dan diterima oleh rekan kerja saya				
20	Komunikasi antar guru berjalan lancar dan penuh rasa saling menghormati				
21	Komunikasi antar guru di sekolah ini selalu mengalami kesalahpahaman				
22	Ada kelompok tertentu di antara guru yang membuat saya merasa di abaikan				
23	Rekan kerja tidak menunjukkan kepedulian jika saya menghadapi masalah				
24	Konflik kecil antar guru tidak diselesaikan dengan baik oleh pihak sekolah				

Skala Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji saya sesuai dengan tanggung jawab saya sebagai guru				
2	Saya puas dengan jumlah gaji yang diterima setiap bulan				
3	Gaji saya belum sesuai dengan usaha yang dilakukan				
4	Gaji yang saya terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
5	Sekolah memberikan peluang kepada guru untuk naik jabatan				
6	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi di tempat kerja				
7	Saya merasa sulit berkembang di sekolah ini				
8	Promosi hanya diberikan kepada guru tertentu saja				
9	Saya merasa terbantu dengan adanya tunjangan dari sekolah				
10	Tunjangan tambahan yang diterima mendukung pekerjaan saya				
11	Saya tidak mendapat tunjangan tambahan selain gaji pokok				
12	Sekolah tidak memberikan perhatian pada tunjangan guru				
13	Pimpinan mendukung saya dalam menjalankan tugas				
14	Saya merasa pimpinan menghargai kerja saya sebagai guru				
15	Arahan yang diberikan pimpinan tidak jelas				
16	Pimpinan cenderung menegur daripada membimbing				
17	Saya mendapat apresiasi atas kinerja saya				
18	Sekolah menghargai kerja keras guru dengan baik				
19	Saya merasa usaha saya tidak diperhatikan				
20	Sekolah tidak memberi penghargaan atas prestasi guru				
21	Peraturan di sekolah membantu saya dalam bekerja				
22	Prosedur kerja sekolah mudah dipahami dan diterapkan				
23	Beberapa peraturan terasa terlalu membatasi kebebasan kerja				
24	Prosedur kerja berubah tanpa kejelasan				
25	Rekan kerja saya mudah diajak kerja sama				
26	Saya merasa didukung oleh rekan kerja saat menghadapi kesulitan				
27	Saya merasa tidak nyaman saat berbicara dengan rekan kerja				
28	Komunikasi antar rekan kerja di sekolah ini kurang terbuka				
29	Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan minat dan kemampuan saya				
30	Pekerjaan ini membuat saya terus belajar dan berkembang				
31	Saya merasa pekerjaan ini membosankan dan tidak memberikan kepuasan				
32	Tugas yang saya kerjakan terasa kurang memiliki tujuan yang jelas				
33	Informasi dari pimpinan disampaikan dengan jelas kepada guru				
34	Saya mudah mengetahui informasi yang penting untuk pekerjaan				
35	Komunikasi di sekolah membingungkan dan tidak jelas				
36	Saya tidak diberi tahu tentang keputusan penting				



Reliability

Scale: lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	2.91	.414	68
LK2	2.90	.493	68
LK3	2.60	.577	68
LK4	2.91	.376	68
LK5	2.75	.557	68
LK6	2.93	.654	68
LK7	2.81	.652	68
LK8	2.65	.768	68
LK9	2.94	.485	68
LK10	3.04	.531	68
LK11	3.03	.572	68
LK12	2.99	.473	68
LK13	2.51	.702	68
LK14	2.00	.753	68
LK15	2.60	.550	68
LK16	2.65	.664	68
LK17	2.94	.515	68

LK18	2.93	.630	68
LK19	2.94	.485	68
LK20	2.96	.558	68
LK21	2.35	.707	68
LK22	2.32	.781	68
LK23	2.79	.587	68
LK24	2.82	.668	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	63.37	52.564	.305	.877
LK2	63.38	50.568	.450	.872
LK3	63.68	56.700	-.353	.893
LK4	63.37	51.311	.467	.873
LK5	63.53	49.716	.502	.871
LK6	63.35	48.530	.550	.869
LK7	63.47	48.283	.580	.868
LK8	63.63	46.057	.702	.863
LK9	63.34	51.929	.358	.877
LK10	63.24	50.750	.388	.874
LK11	63.25	49.265	.544	.869
LK12	63.29	51.584	.318	.875
LK13	63.76	47.675	.598	.867
LK14	64.28	47.786	.539	.869
LK15	63.68	49.655	.517	.870
LK16	63.63	48.176	.580	.868
LK17	63.34	50.347	.459	.872
LK18	63.35	49.217	.492	.871
LK19	63.34	50.078	.532	.870
LK20	63.32	49.804	.489	.871
LK21	63.93	52.756	.069	.884
LK22	63.96	46.282	.666	.864
LK23	63.49	49.239	.532	.870
LK24	63.46	47.595	.643	.866

$$24 - 2 = 22 \times 4 + 22 \times 1 / 2 = 55$$

Reliability

Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2.78	.595	68
KK2	2.81	.580	68
KK3	2.62	.647	68
KK4	2.38	.811	68
KK5	2.63	.596	68
KK6	2.66	.536	68
KK7	2.53	.657	68
KK8	2.50	.658	68
KK9	2.38	.547	68
KK10	2.35	.593	68
KK11	2.03	.572	68
KK12	2.12	.533	68
KK13	2.79	.475	68
KK14	2.74	.507	68
KK15	2.65	.641	68
KK16	2.46	.656	68
KK17	2.68	.531	68
KK18	2.87	.486	68
KK19	2.66	.536	68

KK20	2.65	.540	68
KK21	2.81	.465	68
KK22	2.87	.420	68
KK23	2.63	.596	68
KK24	2.59	.604	68
KK25	2.79	.724	68
KK26	2.74	.704	68
KK27	2.78	.643	68
KK28	2.03	.863	68
KK29	3.06	.485	68
KK30	3.09	.376	68
KK31	2.78	.484	68
KK32	2.82	.517	68
KK33	2.78	.542	68
KK34	2.75	.500	68
KK35	2.62	.599	68
KK36	2.63	.596	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	92.26	52.675	-.014	.894
KK2	92.24	50.541	.346	.884
KK3	92.43	52.487	.000	.895
KK4	92.66	50.675	.337	.891
KK5	92.41	49.500	.364	.879
KK6	92.38	51.762	.312	.889
KK7	92.51	48.373	.449	.875
KK8	92.54	49.147	.361	.879
KK9	92.66	49.242	.438	.877
KK10	92.69	49.470	.370	.879
KK11	93.01	52.224	.043	.892
KK12	92.93	51.054	.306	.885
KK13	92.25	50.549	.316	.882
KK14	92.31	49.858	.390	.879
KK15	92.40	48.004	.506	.873
KK16	92.59	50.694	.391	.887
KK17	92.37	50.415	.393	.882

KK18	92.18	50.118	.371	.880
KK19	92.38	50.061	.338	.881
KK20	92.40	48.303	.575	.872
KK21	92.24	50.750	.393	.883
KK22	92.18	50.834	.317	.882
KK23	92.41	48.544	.483	.874
KK24	92.46	47.595	.593	.869
KK25	92.25	52.549	-.016	.897
KK26	92.31	53.649	-.120	.801
KK27	92.26	49.809	.396	.882
KK28	93.01	48.403	.313	.882
KK29	91.99	51.597	.354	.887
KK30	91.96	52.580	.334	.890
KK31	92.26	49.929	.401	.879
KK32	92.22	50.324	.316	.882
KK33	92.26	51.242	.377	.887
KK34	92.29	52.420	.033	.891
KK35	92.43	48.487	.487	.874
KK36	92.41	47.410	.627	.868

$$36-6 = 30 \times 4 + 30 \times 1 / 2 = 75$$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasan kerja	lingkungan kerja
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.07	45.28
	Std. Deviation	6.109	5.393
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.131
	Positive	.103	.131
	Negative	-.078	-.101
Test Statistic		.103	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168	.126

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lingkungan kerja * kepuasan kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Report

kepuasan kerja

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
39	73.00	3	.000
40	72.00	3	.000
42	60.00	2	2.828
43	61.00	1	.
45	76.00	6	4.382
46	79.00	1	.
47	61.00	7	3.742

48	61.29	7	6.849
49	69.75	4	5.500
50	67.57	7	1.512
51	68.57	7	5.503
52	61.00	8	3.117
53	67.00	3	2.000
54	64.67	3	3.215
59	64.00	1	.
60	64.25	4	.500
67	64.00	1	.
Total	64.07	68	6.109

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
lingkungan kerja * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	1647.609	16	102.976	6.157	.000
		Linearity	369.354	1	369.354	22.083	.000
		Deviation from Linearity	1278.254	15	85.217	5.095	.431
	Within Groups		853.024	51	16.726		
	Total		2500.632	67			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
lingkungan kerja * kepuasan kerja	.684	.467	.812	.659



Correlations

Correlations			
		kepuasan kerja	lingkungan kerja
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	68	68
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	68	68

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

HASIL PENELITIAN

Daftar Tabel

1. Reliabilitas Sebelum Uji Coba

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,877	Reliabel
Kepuasan kerja	0,888	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	45,28	0,131	5,393	0,126	Normal
Kepuasan kerja	64,07	0,103	6,109	0,168	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	p beda	Keterangan
X-Y	5,095	0,431	Linear

Kriteria : P beda > 0.05 maka dinyatakan linear

4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	ket
X-Y	0,684	0,467	46,7 %	0,000	significant

5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Lingkungan kerja	5,395	55	45,28	Rendah
Kepuasan kerja	6,109	75	64,07	Rendah





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1802/FPSI/01.10/V/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

27 Mei 2025

Yth. Bapak/Ibu
Pimpinan Yayasan Pendidikan Delisha
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Yayasan Pendidikan Delisha** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Nazarina Fauzi Alawiyya
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600351
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Yayasan Pendidikan Delisha**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Cut Sarah S.Psi. M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu


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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





YAYASAN PENDIDIKAN DELISHA

KB-TK-SD-SMP-SMA-SMK-PKBM-LKP

JALAN KARYA BAKTI DESA TANDEM HILIR II, KECAMATAN HAMPARAN PERAK, KODE POS 20374
KABUPATEN DELI SERDANG, PROVINSI SUMATERA UTARA

Hamparan Perak, 20 Juni 2025

Nomor : //3 /YPD-HPVI/2025
Lampiran : -
Perihal : **Penelitian**

Kepada Yth :
An. Dekan Wakil Bidang Penjamin
Mutu Akademik & Gugus Jaminan Mutu
di -

Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor: 1802/FPSI/01.10/V/2025 tanggal 27 Mei 2025, perihal Permohonan Pengambilan data penelitian di dalam rangka penyusunan Skripsi atas nama mahasiswa:

Nama : NAZARINA FAUZI ALAWIYYA
NIM : 218600351
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Yayasan Pendidikan Delisha

Telah melakukan penelitian di Lingkungan Yayasan Pendidikan Delisha yang dilaksanakan pada tanggal 10-20 Juni 2025.

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas kami terima untuk melaksanakan pengumpulan data di Lingkungan Yayasan Pendidikan Delisha. Demikian izin ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KETUA YAYASAN PENDIDIKAN DELISHA

KIKI MANDARI, SE.

www.sekolahdelisha.com | yaspnd.delisha | yaspnd.delisha2017@gmail.com | 0811 6795 554