

**HUBUNGAN ANTARA KONDISI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. SUCOFINDO CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

PORTATIRO IASHARA PURBA

11.860.0247



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN 2017**

HALAMAN PERSETUJUAN


JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KONDISI KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SUCOFINDO CABANG MEDAN

NAMA MAHASISWA : PORTATIRO IASHARA PURBA


NO STAMBUK : 11.860.0247

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

Menyetujui
Komisi Pembimbing


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

Pembimbing I


(Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi)

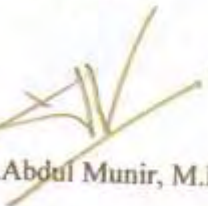
Pembimbing II

Mengetahui



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Dekan


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal sidang

(13 Juni 2017)

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DI TERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

13 Juni 2017

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

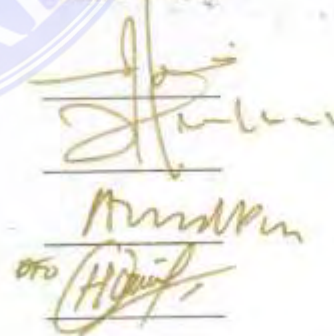
Dekan

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Annawati Dewi Purba S.Psi, M.Si
4. Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



Handwritten signatures of the exam board members, including the Dean and four members of the exam board.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ditemukan plagiasi, maka saya rela gelar keserjanaan saya di cabut.



Medan, 13 Juni 2017

Penulis,

Portatiro Iashara Purba

NIM: 11.860.0247

**HUBUNGAN ANTARA KONDISI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SUCOFINDO CABANG MEDAN**

**PORTATIRO IASHARA PURBA
NIM : 11.860.0247**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja, dimana yang menjadi subjek penelitian karyawan di PT. Sucofindo cabang Medan yang berjumlah 40 orang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja di PT. Sucofindo cabang Medan. Dengan asumsi semakin baik kondisi kerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. . Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data SPSS (*statistical program for social science*) dengan teknik analisa korelasi *product moment*, dimana berdasarkan pengolahan data ,diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan lingkungan kerja. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi *product moment* $r_{xy} = 0,961$; $p = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Dari analisis data diketahui mean empirik Kondisi Kerja adalah 191.10 dan dinyatakan tinggi dan kepuasan kerja adalah 176,75 dan dinyatakan tinggi. 3).Kondisi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 92,20%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 7,80% faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja, & Karyawan

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKING CONDITIONS AND JOB SATISFACTION
OF EMPLOYEE PT. SUCOFINDO MEDAN BRANCH**

ABSTRACT

This study aims to determine and test empirically the relationship between Working Conditions And Job Satisfaction, which is the subject of employee research at PT. Sucofindo Medan branch which has 40 people. The hypothesis proposed in this study is that there is a Relationship Between Working Conditions And Job Satisfaction Of Employee. In an effort to prove the hypothesis, SPSS data analysis method (Statistical Program Social Science) is use with Product Moment correlation analysis tehcnique, which is based on data processing, the following results are obtain: 1). There is the significant reationship between Working Conditions And Job Satisfaction. This result is seen from the Product Moment Correlation analysis $r_{xy} = 0.961$; $p = 0.000 < 0.05$. based on the results of this analysis, it can be stated that proposed hypothesis is declared acceptable. 2). From the analysis of the data it is known that the empirical mean of working conditions is 191.10 and stated high and job satisfaction is 176.75 and declared high. 3). Working conditions and job satisfaction by 92.20%. from the results it is known that there are still 7.80% other factors that can effect Job Satisfaction.

Keywords : Working Conditions, Job Satisfaction, & Employee

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu mengatasi setiap kendala maupun cobaan yang dihadapi selama proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih setulusnya dengan segala kerendahan hati kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi,M.Psi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Syafrizaldi, S.Psi,M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, yang selalu memberikan kemudahan dan memperlengkapi berkas-berkas dari penyusunan proposal hingga penyusunan berkas sidang meja hijau.
4. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi sebagai Dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan yang begitu padat untuk

dapat memberikan bimbingan dan arahan serta petunjuk agar skripsi ini tersusun dengan baik.

6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi terima kasih atas kesediaannya dan berkenan meluangkan waktu untuk menjadi ketua sidang skripsi saya serta segala kritikan, masukan, dan bimbingan yang telah diberikan.
7. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si & Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji, terima kasih atas kesediaan waktunya serta kritikan, masukan, bimbingan dan saran yang diberikan.
8. Bapak Mulia Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris penguji, terima kasih atas kesediaan waktunya serta kritikan, masukan, bimbingan dan saran yang diberikan.
9. Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat dan sebagai bekal untuk dikemudian hari.
10. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Psikologi yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda terima kasih atas doa, bimbingan dan semangat yang selalu kalian berikan. Semoga kalian selalu diberi kesehatan dan umur yang panjang untuk melihat anak-anak bahagia.
12. Kakanda dan keluarga yang juga selalu memberi saya motivasi dan semangat. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan.

13. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2011, yang selalu memberikan informasi dan semangat kepada saya. Semoga pertemanan ini bisa terus terjalin.
14. Untuk teman-teman yang selalu mendukung dalam menyelesaikan perkuliahan, yaitu Elita Yenni, Sarla dewi, Marini Octavia, Hengky, Berthalina, William. Untuk semua responden penelitian, terimakasih atas kesediaan kalian semua meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.
15. Dan terakhir untuk pacar tersayang Yohana E T Sihotang dan keluarga yang juga selalu mendukung serta memotivasi. Semoga selalu diberkati Tuhan dan tentu hubungan tetap terjalin.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak disebut oleh peneliti, yang telah membantu dan memberikan perhatian lebih terhadap proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti telah berupaya seoptimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan kripsi ini. Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 13 Juni 2017

Peneliti,

Portatiro Iashara Purba

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.,.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
R. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8

BAB 2 LANDASAN TEORI.....	9
A. Karyawan	9
B. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	14
4. Dampak Kepuasan Kerja.....	16
5. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	19
C. Kondisi Kerja	21
1. Pengertian Kondisi Kerja	21
2. Faktor-Faktor Kondisi Kerja	23
3. Aspek-Aspek Kondisi Kerja.....	23
4. Dimensi-Dimensi Kondisi Kerja	25
D. Hubungan Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karawan	26
E. Kerangka Konseptual	29
F. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
E. Validitas Dan Realibilitas.....	35
1. Validitas Alat Ukur.....	35
2. Realibilitas Alat Ukur.....	37
F. Metode Analisis Data.	38
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	40
A. Orientasi Kancan Penelitian. Dan Gambaran Subjek Penelitian ..	40
B. Persiapan Penelitian	43

C. Pelaksanaan Penelitian	43
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	50
F. Pembahasan	55
 BAB V PENUTUP.....	 59
1. Kesimpulan	59
2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel :

1. Komposisi Jumlah Sampel
2. Komposisi Jumlah Sampel berdasarkan keseluruhan
3. Distribusi Aitem Skala Kondisi Kerja
4. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja
5. Skala Kondisi Kerja yang Valid dan Gugur
6. Sebaran Nomor Item Baru Skala Kondisi Kerja
7. Skala Kepuasan Kerjayang Valid dan Gugur
8. Sebaran Nomor Item Baru Skala Kepuasan Kerja
9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran
10. Hasil Uji Linearitas Hubungan
11. Korelasi Antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan PT Sucofindo cabang Medan
12. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA

- A-1 Skala Kondisi Kerja
- A-2 Skala Kepuasan Kerja

LAMPIRAN B RELIABILITAS

- B-1 Reliabilitas Skala Kondisi Kerja
- B-2 Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

LAMPIRAN C DATA MENTAH

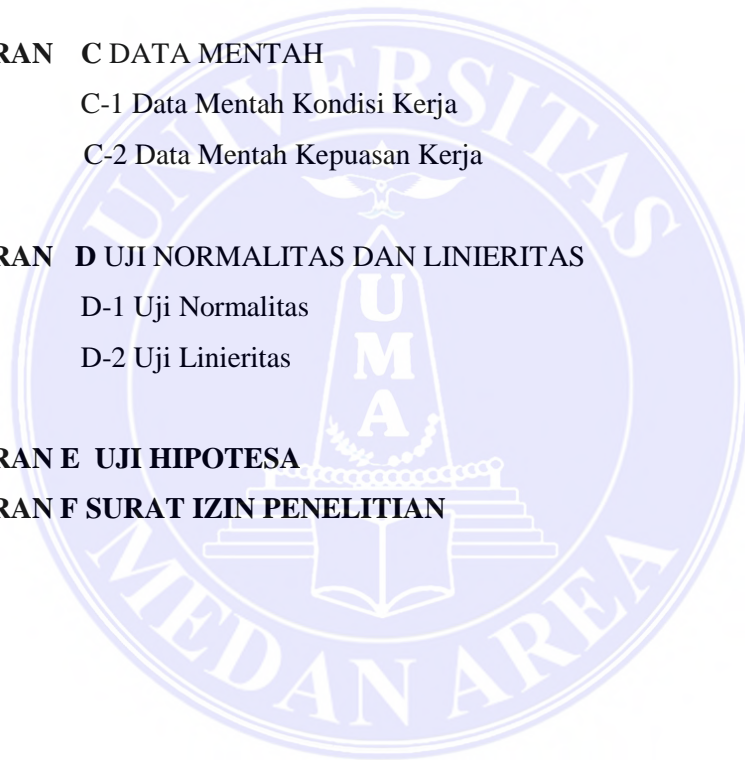
- C-1 Data Mentah Kondisi Kerja
- C-2 Data Mentah Kepuasan Kerja

LAMPIRAN D UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS

- D-1 Uji Normalitas
- D-2 Uji Linieritas

LAMPIRAN E UJI HIPOTESA

LAMPIRAN F SURAT IZIN PENELITIAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diperusahaan terdapat sumber daya manusia yang digerakkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan dalam organisasi maupun perusahaan. Karena sumber daya manusia jugalah yang akan menjalankan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan (Siagian, 2010). Dalam hal ini, karyawan menjadi kekayaan dalam organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menjadi dan menentukan kecintaannya pada pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan dan lingkungan, dan sebagainya (Hasibuan, 2001).

Bekerja adalah kebutuhan bagi setiap orang dengan berbagai macam alasan, individu yang bekerja akan merasa puas atas pekerjaan yang telah atau sedang ia kerjakan tersebut dapat memenuhi apa yang telah ia harapkan sebelumnya atau dengan tujuan untuk apa dia bekerja. Biasanya orang akan merasa puas atas apa yang telah atau sedang ia kerjakan adalah apabila hasil dari apa yang ia kerjakan tersebut dianggap telah memenuhi apa yang telah ia harapkan sebelumnya, atau dengan kata lain sesuai dengan untuk apa ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka hal itu berarti bahwa ia memiliki sesuatu keinginan atau harapan dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan sesuatu tindakan atau kegiatan kearah

pemcapaian harapannya tersebut. Jika harapannya itu dapat terpenuhi, maka ia merasa puas dan hal itu bias dikatakan juga sebagai kepuasan kerja.

Menurut Kreitner & Kinicki (2003), kepuasan kerja adalah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Defenisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Factor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) adalah sebagai berikut. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan watak dan harapan berkaitan dengan jiwa seseorang. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkrasi, kegiatan perserikatan kerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi budaya kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, peasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Banyaknya pendapat-pendapat tentang tingkat atau tolak ukur tingkat kepuasan kerja sehingga hal tersebut menjadi lebih objektif Karena tingkat kepuasan suatu individu berbeda-beda. Sulit untuk memuaskan semua orang, sehingga semua hanya dapat djalankan sesuai aturan yang berlaku. Namur ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku, atau tindakan seperti upaya penyalahgunaan wewenang, mencuri dalam perusahaan, kurangnya dalam bersosialisasi, dan keterlambatan. Beberapa penelitian memeperdebatkan tentang perilaku terebut, mereka menyatakan bahwa sebuah indikator dari gejala yang lebih dari sebuah

penyimpangan di dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain, pegawai tidak menyukai kondisi kerjanya, oleh karena itu mereka bertindak seperti itu. Tidak selalu mudah untuk mengetahui bagaimana mereka akan bertindak dan beraksi salah satu pekerja mungkin akan berhenti bekerja, namun pegawai lainnya akan bermain Internet dalam jam kerja, membawa fasilitas kantor ke rumah untuk keperluan pribadi, dan lainnya. pegawai ingin menyelesaikan masalah ketidakpuasan ini, mereka harus mengetahui penyebab yang membuat mereka merasa tidak puas.

Untuk menciptakan kondisi kerja yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pemimpin perusahaan, mengingat kondisi kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Kondisi kerja terbagi dalam beberapa aspek, yaitu kondisi fisik kerja, kondisi lama waktu kerja, dan kondisi psikologis kerja. Kondisi fisik kerja terdiri dari penerangan, warna, suara bising, dan musik dalam bekerja. Kondisi lama waktu kerja terdiri dari jam kerja, kerja paruh waktu, dan jam kerja lentur. Kondisi psikologis kerja terdiri dari kebosanan dan kelelahan.

Kebutuhan untuk mengandalkan kondisi kerja yang aman sudah ada dalam sejarah panjang manajemen sumber daya manusia. Beer (1994) mengatakan bahwa model dari manajemen sumber daya manusia, diakui bahwa sistem kerja tidak hanya berdampak pada komitmen, kompetensi, keefektifan dan kesesuaian tetapi juga konsekuensi jangka panjang pada kesejahteraan karyawan. Brenner (2004) menegaskan bahwa kemampuan pegawai di dalam organisasi untuk berbagi pengetahuan keseluruhan sistem tergantung pada kondisi lingkungan kerjanya.

Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hubungan antara kondisi kerja dan instrument-instrumen yang ada didalamnya menjadi bagian dalam pekerjaan itu sendiri. Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja untuk mereka. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja tentu memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila kondisi kerja cukup nyaman dan komunikasi di dalamnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila kondisi kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan yang tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja mereka dan menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, kesimpulan dari beberapa ahli, mendefinisikan kondisi kerja segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik bentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri karyawan dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti, 2001).

Survey membuktikan bahwa manajemen dari berbagai organisasi tidak sepenuhnya memanfaatkan kondisi kerja untuk meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan keefektifan kerja. Hal tersebut telah dikaji bahwa karyawan cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga kualitas dari kenyamanan yang dapat diturunkan dari lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja. Dari hal itu kita dapat menyimpulkan bahwasanya ada sebuah masalah terkait dengan kondisi kerja dan kenyamanan karyawan yang dapat mempengaruhi dan memberikan dampak

terhadap kepuasan kerja para karyawan, dimana hal tersebut akan manfaat dan dampak terhadap kinerja para karyawan.

Efektivitas organisasi secara eksplisit menghubungkannya dengan faktor kondisi kerja. Efektivitas organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kondisi kerja yang membentuk organisasi tersebut. Seperti dikatakan para peneliti, ada 3 macam yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, yaitu: kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan. Kondisi psikologis kerja, misalnya sties kerja, bosan kerja dan letih kerja, dan kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja (Mangkunegara, 2005).

Menurut Sedarmayanti (1996), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

PT Sucofindo Medan merupakan perusahaan inspeksi pertama di Indonesia dan mulai berdiri pada tahun 1956. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang inspeksi tentunya PT Sucofindo sering berhubungan dengan pihak lain baik perusahaan maupun perorangan. Oleh sebab itu, PT Sucofindo Medan harus memiliki kepuasan kerja karyawan yang cukup baik. Hal ini menjadi sangat penting karena apa yang dikerjakan oleh PT.Sucofindo Medan akan sangat berdampak terhadap produktivitas dan kelangsungan perusahaan lainnya yang menggunakan jasa PT Sucofindo Medan. PT Sucofindo Medan memberikan beberapa layanan berupa pemeriksaan teknis, survey, penilaian, pengawasan, auditing serta konsultasi

industrial, pemerintah, zat-zat kimia, sistem dan sertifikasi zat kimia, lingkungan dan agrikultur.

Dengan penjabaran diatas sudah seharusnya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan puas. Namun ditemukan kurang terpenuhinya hal tersebut seperti, tidak adanya ruang rapat khusus, posisi kantor yang berada di pinggirjalan protokol yang membuat suara bising, toilet yang berdekatan dengan ruang kerja sehingga sering tercium aroma tidak sedap, dan suhu ruangan yang terkadang dapat menjadi sangat dingin sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan teori dan fenomena diatas peneliti melihat adanya hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan yang nantinya mampu memaksimalkan pertumbuhan perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja dapat diartikan adalah sebagai suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang atau pegawai terhadap pekedannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tantangan kerja, sistem gaji yang adil, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kondisi kerja berperan cukup penting. Kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekedannya.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih mengarabkan penelitian agar sesuai dengan tujuan dan terfokus pada sasaran, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan.

Penelitian yang dilakukan mengenai Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Maka peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sucofindo cabang Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah: Ada Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sucofindo cabang Medan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sucofindo cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

Dari gambaran pendahuluan hingga tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara kolektif, baik untuk keilmuan (teoritis) atau untuk peneliti, dan subjek penelitian (praktis) manfaat tersebut adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya PT. Sucofindo tentang pentingnya kondisi kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah kondisi kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya kepuasan kerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.

Pengertian karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bebeda pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah. Menurut Hasibuan (2013) karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan adalah perusahaan yang masuk dalam struktur perusahaan yang menunjukkan hubungan, tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimana disetiap posisi atau jabatan. PT Sucofindo Cabang Medan adalah salah satu perusahaan *surveyor* yang ada di Indonesia.

Untuk menjalankan operasional perusahaan pemimpin memberikan atau menentukan jenis pekerjaan yang harus dilakukan karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002). Menurut Howell & Dipboye (dalam Munandar, 2012) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekedanya. Sedangkan Herzberg (dalam Munandar, 2012) dalam penelitiannya menemukan adanya sekelompok aspek pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang dinamakan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja, ciri-ciri pekerjaan tertentu misalnya besarnya tanggung jawab yang dihayati pada pekerjaannya menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Wexley & Yukl dalam As'ad (2003) kepuasan kerja adalah "*the way an employee feels about his her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan", yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan

kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Melani (2012) kepuasan kerja pada dasarnya keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan bersangkutan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Alfian (2012) ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the work it self*) Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat *labour turn over* yang rendah. Hal ini bisa dicapai apabila pekerjaan itu dialami sebagai sesuatu yang berarti, bermanfaat atau penting.

Pekerja menyadari bahwa dirinya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi, dan pekerja dapat memastikan dengan cara yang teratur dan terencana mengenai hasil usahanya, apa saja yang telah dicapai, dan memuaskan atau tidak. Robbins (1996) memperjelas bahwa salah satu penentu kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental bersifat menantang. Artinya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan berbagai macam tugas, kebebasan, dan umpan balik pekerjaan. Pada saat tantangan tersebut mampu dilampaui secara baik oleh karyawan, maka kepuasan terhadap pekerjaan akan dirasakan.

- b. Kepuasan pada pembayaran (*Satisfaction with pay*)

Kepuasan pada pembayaran merupakan hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata, namun lebih dari itu kepuasan pada pembayaran dibentuk dari empat dimensi yaitu; kepuasan terhadap administrasi dan kebijakan penggajian, kepuasan terhadap berbagai jenis tunjangan yang ada, kepuasan terhadap tingkat gaji /upah, dan kepuasan terhadap kenaikan gaji/upah.

c. Kepuasan pada promosi (*Satisfaction with promotion*)

Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain. Promosi bisa dilakukan berdasarkan senioritas karyawan maupun berdasarkan kinerja. Promosi dengan kenaikan gaji 20% lebih memuaskan daripada promosi yang kenaikan gajinya hanya 10%, maka wajar apabila promosi dikalangan eksekutif lebih dirasa memuaskan daripada promosi dikalangan karyawan level bawah (Luthans, 1992).

d. Kepuasan pada supervisi (*Satisfaction with supervision*)

Supervise merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervisi. Cukup banyak penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja maupun produktivitas kerja (Berry 1998). Sehubungan dengan hal itu, setidaknya terdapat dua dimensi gaya supervisor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Supervisor yang berorientasi pada karyawan (*Employee centeredness*) Dimensi ini diukur dari tingkat seberapa sering supervisor memberikan perhatian secara personal pada karyawan, dalam hubungannya dengan kesejahteraan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tindakan mengecek seberapa baik karyawan melaksanakan

pekerjaannya, memberikan arahan, nasehat, bantuan secara individual, dan berkomunikasi dengan karyawan secara wajar sebagaimana berkomunikasi dengan atasan maupun karyawan yang tingkatannya lebih tinggi.

2. Supervisor yang mengutamakan partisipasi karyawan (*employee participation*)

Dimensi ini digambarkan sebagai tindakan para manager yang mengajak karyawannya untuk berpartisipasi dalam membicarakan berbagai persolan yang akan mempengaruhi pekerjaan mereka. Dalam banyak kasus, pendekatan kepemimpinan seperti ini telah memberikan tingkat kepuasan yang tinggi. Hasil penelitian telah menyebutkan bahwa partisipasi karyawan berdampak positif, pada kepuasan kerja. Iklim partisipatif yang dikembangkan oleh supervisor di tempat kerja, ternyata memberikan efek substansial bagi kepuasan karyawan.

e. Kepuasan pada rekan kerja (*Satisfaction with coworkers*)

Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, dimana antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain. Rekan kerja bahkan merupakan sumber kepuasan kerja yang lebih kuat ketika anggotanya memiliki kemiripan dalam nilai-nilai dan perilaku. Berjumpa dengan orang-orang yang memiliki kemiripan nilai menyebabkan bertambahnya rasa persahabatan. Nilai perasaan dari suatu kelompok kerja berkaitan erat, dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja ada lima yaitu, kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada promosi, kepuasan pada supervise, dan kepuasan pada rekan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2001) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

a. Tantangan kerja

Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Sistem gaji yang adil

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada kesulitan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pada karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan pada pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan, seperti temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat, tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja.

e. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan sukses.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, tantangan kerja, sistem gaji yang ada, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian.

4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

a. Produktivitas atau kinerja (unjuk kerja)

Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja (Asad, 2004). Menurut Blunchor dan Kapustin yang dikutip oleh Sinungan (1987) berpendapat bahwa, produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar inenunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

b. Disiplin

Menurut Nitisemito (1988) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja yaitu, tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja (Comings, 1984) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1) *Preventive dicipline.*

Preventive dicipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalamannya.

2) *Corrective discipline.*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dan' aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norms-norms peraturan. Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Gibson dkk (1988) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal.

c. Ketidakhadiran dan *Turn Over*

Porter & Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja (Asad, 2004). Berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (1996) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah produktivitas atau kinerja, disiplin, ketidakhadiran dan *turn over*.

5. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yukl (dalam Salani, 2010) teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yaitu:

- a. *Discrepancy theory* (Teori Ketidaksesuaian). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan
- b. *Equity Theory* (Teori Keadilan). Prinsip dan teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, khususnya situasi kerja (Asad, 2002). Perasaan *equity dan inequity* atas suatu situasi. Ada tiga elemen dari *teori equity*, yaitu:
 1. *Input*, dimana segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman keahlian, jumlah tugas, dan peralatan serta perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerja.
 2. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti, upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, dan kesempatan untuk berkembang atau berhasil.
 3. *Comparison person*, adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya. Orang lain yang dijadikan perbandingan bisa berasal dari organisasi atau perusahaan yang sama atau berbeda dan bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input dan hasil dengan input dan hasil orang lain.

Perbandingan yang dianggap seorang karyawan cukup adil maka karyawan tersebut akan merasa puas. Apabila perbandingan tersebut tidak seimbang tetapi masih menguntungkan maka bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang morahs). Apabila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

- c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor). Teori dikemukakan oleh Herzberg dan teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator atau *satisfier and hygiene factors dissatisfiers*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengaman dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Kelompok *satisfier* atau motivator adalah faktor faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja. Kelompok *satisfier* terdiri dari, pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi. Apabila faktor *satisfier* ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, dan apabila faktor *satisfier* ini tidak terpenuhi maka tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfier atau hygiene factor* adalah faktor-faktor yang merupakan sumber ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfier* ini terdiri dari, kompensasi, supervise atau penyeliaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor *dissatisfier* ini terpenuhi maka dapat mengurangi ketidakpuasan atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor ini bukan merupakan sumber kepuasan kerja. Menurut teori ini, kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan faktor-faktor *satisfiers*. Peningkatan *dissatisfiers* tidak meningkatkan kepuasan kerja tetapi hanya mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja saja (Cooper & Makin, 1998).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori-teori kepuasan kerja adalah *discrepancy theory* (teori ketidaksesuaian), *equity theory* (teori keadilan), dan *two factor theory* (teori dua faktor).

C. Kondisi Kerja

1. Pengertian Kondisi Kerja

Berdasarkan kamus bahasa Indonesia (Badudu dan Zain, 1994), kondisi merupakan kata yang berasal dari bahasa Belanda yang memiliki arti syarat atau persyaratan dan keadaan. Sedangkan kerja berasal dari bahasa Sanskerta yang memiliki arti apa yang dilakukan atau kegiatan, mata pencarian, pesta atau kenduri, serta urusan. Jadi, kondisi kerja dapat diartikan sebagai syarat ataupun persyaratan dari keadaan yang mendukung berlangsungnya suatu kegiatan atau urusan yang berkaitan dengan mata pencaharian.

Sedangkan dalam kamus psikologi, Chaplin (Kartono, 2005) mengemukakan bahwa *condition* atau kondisi memiliki empat makna diantaranya adalah keadaan seseorang atau suatu benda berkenaan dengan fungsi khusus atau dengan kesehatannya secara umum. Serta makna yang lain adalah (kata kerja) mengadakan satu respons kondisional. Sedangkan *work* atau kerja memiliki makna secara fisik merupakan kegiatan satu kekuatan yang bertindak melawan satu perlawanan, sedangkan secara psikologis berarti penyelesaian suatu tugas. Jadi, kondisi kerja dapat bermakna sebagai suatu keadaan seseorang maupun benda dengan fungsi khusus yang mampu mendukung penyelesaian tugas secara baik.

Pengertian kondisi kerja menurut Mangkunegara (2005) adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2000),

kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kondisi kerja menurut Sedarmayanti (2000) adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Menurut Komaruddin (2001) kondisi kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) factor-faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu :

- a. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
- b. Kondisi psikologi kerja, misalnya stress kerja, bosan dan letih kerja.
- c. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat dan shif kerja.

Menurut Agus Ahyari (2001) bahwa faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan tempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja yaitu kondisi fisik kerja, kondisi psikologi kerja dan kondisi temporer kerja.

3. Aspek-aspek Kondisi Kerja

Menurut Mtmandar (2001), kondisi kerja terbagi dalam dua aspek, yaitu:

- a. Kondisi Fisik Kerja, yang terdiri dari:
 1. Ruminasi (Penerangan), yaitu intensitas cahaya yang ada dalam ruang kerja
 2. Warna, yaitu penggunaan warna dalam ruang kerja seperti ruangan itu sendiri maupun peralatan kerja.
 3. Bising (Noise), bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, mengganggu maupun menjengkelkan.
 4. Musik dalam bekerja, yaitu musik yang digunakan untuk mengiringi atau sebagai latar belakang orang dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kondisi Lama Waktu Kerja, yang terdiri dari:
 1. Jam Kerja, yaitu jumlah waktu yang digunakan karyawan untuk bekerja dalam sehari.
 2. Kerja Paruh Waktu Tetap, yaitu seseorang yang bekerja hanya separuh waktu dari karyawan umumnya akan tetapi tetap terikat pada tempat dimana karyawan bekerja.
 3. Empat Hari Minggu Kerja, yaitu program atau sistem dimana karyawan hanya bekerja empat hari dalam satu minggu

4. Jam Kerja Lentur, yaitu kebebasan pada karyawan untuk memulai dan mengakhiri jam kerja mereka namun tetap ada batasan minimal jumlah jam kerja setiap harinya yang wajib dipenuhi oleh karyawan.

Sedangkan menurut Schultz (1978), dia menyatakan bahwa kondisi kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu kondisi fisik kerja, kondisi waktu kerja, serta kondisi psikologis kerja. Kondisi psikologis kerja tersebut terdiri dari:

1. Kebosanan, dimana maksudnya adalah rasa jenuh atau bosan yang muncul pada diri karyawan ketika melakukan pekerjaannya yang banyak dipengaruhi oleh banyak hal.
2. Kelelahan, yaitu suatu keadaan yang dialami karyawan berupa rasa letih atau capek yang dapat pula menyebabkan stress

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan diatas tentang kondisi kerja, terdapat tiga aspek penting yang akan digunakan oleh peneliti dalam pembuatan alat ukur atau skala yaitu kondisi fisik kerja, kondisi lama waktu kerja, serta kondisi psikologis kerja.

4. Dimensi-dimensi Kondisi Kerja

Menurut Isaken, S.G Dorval K.B dan Treffehiger, D.J yang dikutip oleh Suswati (2002) bahwa kondisi kerja yang kondusif meliputi beberapa dimensi seperti:

- a. Tantangan, keterlibatan dan kesungguhan.
- b. Kebebasan mengambil keputusan.
- c. Waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru.
- d. Memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru.
- e. Tinggi rendahnya tingkat konflik.
- f. Keterlibatan dalam tukar pendapat.

- g. Kesempatan humor bercanda dan bersantai.
- h. Tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan.
- i. Keberanian menanggung resiko/siap gagal.

Berdasarkan dimensi-dimensi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sebaiknya perusahaan memiliki dimensi-dimensi seperti yang telah disebutkan di atas, sehingga dengan terciptanya kondisi kerja yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

D. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2008). Senada dengan hal itu menurut Sopiha (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi tempat kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak

puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Robbins (2008) pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, dan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Wexley & Yukl dalam As'ad (2003) kepuasan kerja adalah "*the way an employee feels about his her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan", yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor itu adalah tantangan kerja, sistem gaji yang adil, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja merupakan salah satu tolak ukur dari kepuasan kerja. Orang-orang yang memiliki kondisi kerja yang baik dalam mendukung pekerjaannya cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut.

Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan kondisi kerja yang baik.

Seperti yang diutarakan oleh Gilmer (dalam As'ad, 2008) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang menyangkut tentang kondisi ruang kerja. Seorang karyawan yang dulunya bekerja dengan tekun dan giat akan merasa malas dan tidak nyaman melakukan pekerjaannya bila kondisi ruang kerjanya tidak teratur dan tidak memenuhi persyaratan untuk sebuah ruang kerja.

Faktor penting yang turut menentukan kelancaran kerja dan menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai adalah kondisi kerja (Kreitner & Kinicki, 2003). Kondisi kerja yang dimaksudkan adalah kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja, dan kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shift kerja (Mangkunegara, 2005).

Kondisi kerja dan kepuasan kerja memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan (Schultz dan Schultz, 2010) bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

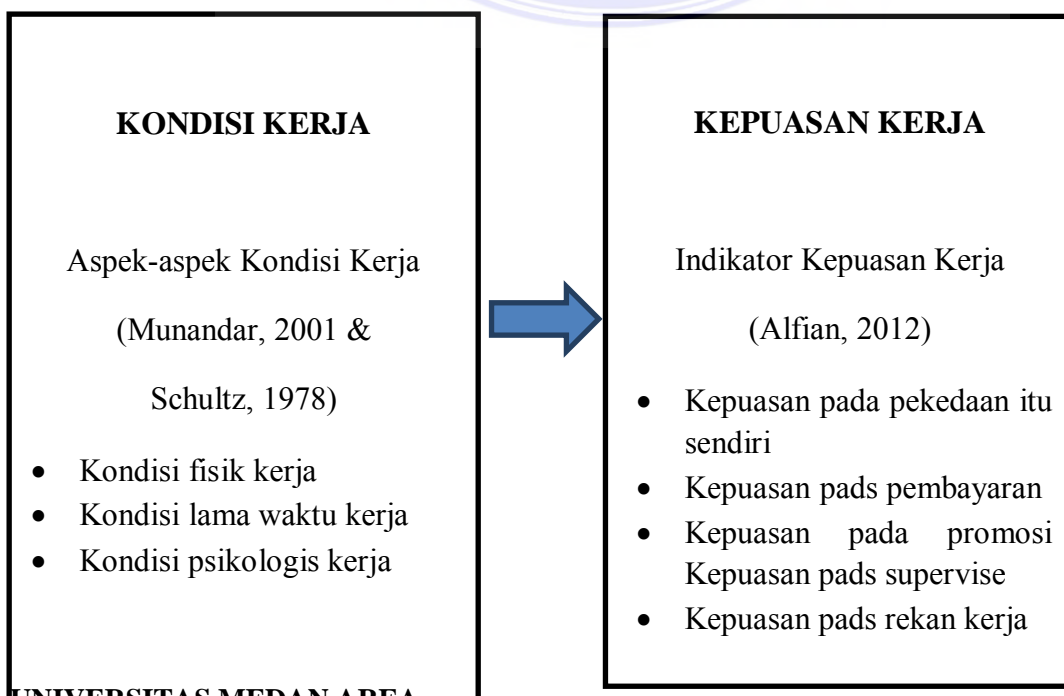
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Septyaningsih Ekayadi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya Jakarta, 2009. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial hanya variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di mana variabel

yang paling besar pengandmya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel pengembangan karir yaitu sebesar 85.625%.

Penelitian yang dilakukan oleh Pujarana dan Budiharto (2007), dengan menggunakan variabel penelitian kondisi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan kondisi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Daerah (KUPD) Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sebesar 9,7% antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 90,3% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan memiliki kondisi kerja yang baik maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat. Berta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi: Ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja di PT. Sucofindo cabang Medan. Artinya semakin baik kondisi kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Medan. Sebaliknya, semakin buruk kondisi kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga, diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas (X) : Kondisi Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2007) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja diukur menggunakan skala kondisi kerja berdasarkan

aspek-aspek kondisi kerja yaitu, kondisi fisik kerja, kondisi lama waktu kerja, dan kondisi psikologis kerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang atau pegawai terhadap, pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan indikator kepuasan kerja yaitu, kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada promosi, kepuasan pada supervise, dan kepuasan pada rekan kerja.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Hadi (2000) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dibatasi sebagai jumlah subyek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama sebagai karakteristik. Sedangkan Walpole (1995) berpandangan bahwa populasi adalah keseluruhan pengamatan yang menjadi perhatian peneliti. Populasi jumlahnya terhingga dan tak terhingga. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sucofindo cabang Medan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam suatu penelitian tidak perlu untuk meneliti seluruh individu yang berada dalam populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi diharapkan dapat memperoleh hasil yang menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini yang menjadi sample adalah karyawan PT. Sucofindo Medan. Dimana karyawan PT. Sucofindo berjumlah 40 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala. Metode skala adalah suatu penelitian yang menggunakan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responder hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan tepat (Hadi, 2000). Menurut Hadi (2000), angket adalah hasil yang diperoleh berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri (self report) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi tentang diri. Dasar digunakannya angket riil adalah bagaimana dikemukakan oleh Hadi (2000).

- 1) Subjek adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya
- 2) Apa yang dikatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- 3) Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan sama dengan yang dimaksud oleh peneliti

Hadi (2000), menambahkan bahwa angket mempunyai kebaikan-kebaikan yang dapat membantu peneliti, yaitu:

- 1) Biayanya murah
- 2) Waktu untuk mendapatkan data relatif singkat, dengan sedikit waktu akan mendapatkan data yang banyak
- 3) Untuk para pelaksananya tidak dibutuhkan keahlian khusus mengenai lapangan yang sedang diteliti
- 4) Metode angket merupakan metode yang praktis

Skala yang digunakan untuk mengungkapkan data-data dalam penelitian adalah :

1. Skala Kondisi Kerja

Skala kondisi kerja ini dikembangkan peneliti berdasarkan aspek-aspek kondisi kerja (Munandar, 2001 & Schultz, 1978), yaitu: kondisi fisik kerja, kondisi lama waktu kerja, dan kondisi psikologis kerja. Skala angket dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert, yaitu skala yang berisi 4 (empat) alternatif jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan Favourable adalah sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 4, jawaban setuju (S) mendapatkan nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 1.

Sebaliknya untuk jawaban Unfavourable, penilaian yang diberikan adalah pernyataan sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 1, pernyataan setuju (S) mendapatkan nilai 2, pernyataan tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 3, dan untuk pernyataan sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 4.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini dikembangkan peneliti berdasarkan indikator kepuasan kerja (Alfian, 2012), yaitu: kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada promosi, kepuasan pada supervise, dan kepuasan pada rekan kerja. Skala angket dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert, yaitu skala yang berisi 4 (empat) alternatif jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourable adalah sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 4, jawaban setuju (S) mendapatkan nilai 3,

jawaban tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Sebaliknya untuk jawaban unfavourable, penilaian yang diberikan adalah pernyataan sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 1, pernyataan setuju (S) mendapatkan nilai 2, pernyataan tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 3, dan untuk pernyataan sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 4

E. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir validitas dan reliabilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata "validity" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2007). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Suatu alat pengukur untuk suatu sifat misalnya, maka alat itu dikatakan valid jika yang dikatakan adalah memang sifat X tersebut dan bukan sifat-sifat yang lain.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alai ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson (Hadi, 2000), dengan formulanya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor j subjek dari keseluruhan item)
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
- $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
- $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- $\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor Y
- N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment Pearson*) sebenarnya masih perlu dikorelasi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan bobot ini dipakai formula *part whole*.

Formula *part whole*:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy (SD_y) - (SD)_x}{\sqrt{(SD_Y)^2 + (SD_X)^2 - 2(r_{xy})(SD_Y)(SD_X)}}$$

Keterangan:

- $r_{.bt}$ = Koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan *part whole*
- r_{xy} = Koefisien korelasi sebelum dikorelasi

SD.y = Standar deviasi total

SD.x = Standar deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007).

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut:

$$r_{n=1} = 1 - \frac{MK_1}{MK_2}$$

Keterangan:

$r_{n=1}$ = Indeks reliabilitas alat ukur

I = Konstanta bilangan

Mki = Mean kuadrat antar butir

MKs = Mean kuadrat antar subjek

F. Metode Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis

korelasi *product moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian terdapat satu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
- $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
- $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- $\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor Y
- N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian yang meliputi yaitu:

- a. Uji Normalitas Sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (kondisi kerja dan kepuasan kerja telah menyebar secara normal
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, G. 2012. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada PT Taspen.Sktipsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Unversitas Negeri Yogyakarta
- Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kiiantitatif.' Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malaya. S P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. 2009. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pesaing.Cetakan.Kedua. PT. Gramedia. Jakarta.
- Kotler, Philip & Kevin Lane Keller.Alih Bahasa Benyamin Molan. 2008. Manajemen Pemasaran. Jilid 2.Edisi 12. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Pelajar.
- Melani, T; Suhaji. 2012. Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi 'Tayasan Farniasi'). Semarang: Fakultas Ekonomi STIE Widya Manggala. Jurnal Ekonomi. Vol. 02 No. 03.
- Munandar, A. S. 2008. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Erlangga. Munandar S. Ashar. Psikologi Industri dan Organisasi. 2008. Jakarta: Unversitas Indonesia Press (UIP).
- Munandar S. Ashar. Psikologi Industri dan Organisasi (2008). Jakarta: Unversitas Indonesia Press (UIP).
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Robbin, Stephen P. 1996. Prilaku Organsasi, Konsep, kontroversi, aplikasi. Alih Bahasa Halyana, Pujaatmaka. Jakarta : Prenhallindo.
- Rochaety, Ety, et. al. 2009.Metodologi Penelitain Bisnis dengan Aplikasi SPSS. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Salani, M. 2010. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadana. Jurnal Psikologi. Vol. 02 No. 01.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 1. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesembilan. Penerbit Alfabeta. Bandung.



LAMPIRAN A

- 1. SKALA KONDISI KERJA**
- 2. SKALA KEPUASAN KERJA**



The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a book and a lamp, topped with a crown. The letters 'M' and 'A' are prominently displayed on the shield. The words 'UNIVERSITAS' and 'MEDAN AREA' are written around the perimeter of the circle.

LAMPIRAN B

1. DATA MENTAH KONDISI KERJA

2. DATA MENTAH KEPUASAN KERJA

No	LEMBAR PERNYATAAN KUISIONER RESPONDEN																														Jlh		
	VARIABEL KONDISI KERJA (X)																																
	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			
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146		
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	130		
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	129		
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	129		
5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	128		
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	132		
7	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	137		
8	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	140		
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	144		
10	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	125		
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
12	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	131		
13	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	135		
14	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	134		
15	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	129		
16	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	132		
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	136		
18	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	137		
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	132		
20	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	137		
21	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	140	
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	144
23	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	125	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	132		
26	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	137		
27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	140	
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	144	
29	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	123	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	125		
31	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	137		
32	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	140		
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	144	
34	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	125	
35	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	123	
36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	132		
37	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	123		
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	2	2	122		
39	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	5	120		
40	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	5	4	2	134	



LAMPIRAN C

**RELIABILITAS DAN UJI DAYA BEDA
SKALA KONDISI KERJA SKALA
KEPUASAN KERJA**

**HASIL UJI DAYA BEDA ITEM & RELIABILITAS SKALA
KONDISI KERJA SKALA KEPUASAN KERJA**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.848	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K11	127.5000	48.513	.373	.531	.825
K12	127.4500	51.074	.252	.428	.829
K13	127.5250	51.128	.258	.531	.829
K14	127.5000	48.974	.576	.918	.820
K15	127.4750	49.179	.480	.861	.822
K16	127.2750	49.897	.418	.835	.824
K17	127.3500	49.464	.427	.566	.824
K18	127.5000	50.308	.332	.505	.827
K19	127.5000	50.051	.367	.636	.826
K110	127.3250	48.071	.615	.905	.817
K111	127.4250	50.097	.389	.817	.825
K112	127.3250	50.328	.314	.823	.827
K113	127.0750	52.738	.031	.600	.834
K114	127.6000	52.144	.121	.519	.832
K115	127.3500	50.644	.225	.748	.831
K116	127.4750	49.589	.474	.729	.823
K117	127.6500	48.849	.394	.557	.824
K118	127.2750	49.897	.418	.352	.824
K119	127.4250	49.328	.502	.450	.822
K120	127.3000	50.318	.354	.712	.826
K121	127.5250	50.204	.398	.706	.825
K122	127.3000	49.087	.480	.467	.822
K123	127.3000	49.446	.481	.400	.822
K124	127.4000	49.169	.521	.457	.821
K125	127.6500	48.695	.325	.819	.828
K126	127.7250	50.717	.181	.745	.833
K127	127.7750	49.871	.231	.622	.832
K128	127.3500	48.182	.473	.541	.821
K129	127.6000	50.092	.194	.341	.834

K130	127.7250	51.333	.110	.302	.837
------	----------	--------	------	------	------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.889	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	172.2250	77.461	.362	.344	.872
Y12	172.3500	79.823	.245	.622	.873
Y13	172.4250	79.379	.312	.693	.872
Y14	172.4000	76.503	.652	.551	.867
Y15	172.3750	77.163	.505	.434	.869
Y16	172.1750	78.251	.423	.390	.870
Y17	172.3000	76.882	.522	.692	.868
Y18	172.4000	78.349	.382	.612	.871
Y19	172.4000	77.785	.444	.414	.870
Y110	172.2250	75.615	.656	.393	.866
Y111	172.3250	77.917	.461	.462	.870
Y112	172.1750	78.507	.393	.425	.871
Y113	171.9750	81.666	.052	.245	.876
Y114	172.5000	81.385	.084	.392	.876
Y115	172.2000	79.600	.266	.334	.873
Y116	172.3750	77.676	.501	.424	.869
Y117	172.3250	77.969	.455	.745	.870
Y118	172.1750	78.251	.423	.572	.870
Y119	172.3250	76.379	.642	.952	.867
Y120	172.2000	77.805	.471	.896	.870
Y121	172.4250	77.738	.512	.839	.869
Y122	172.2000	76.369	.577	.622	.867
Y123	172.2000	77.549	.500	.567	.869
Y124	172.3000	76.728	.596	.675	.867
Y125	172.5500	78.715	.195	.933	.877
Y126	172.4000	79.426	.300	.856	.872
Y127	172.3750	80.035	.224	.819	.874
Y128	172.5000	80.256	.228	.745	.874
Y129	172.3000	78.831	.353	.622	.872
Y130	172.3000	79.344	.295	.541	.873

Y131	172.2500	79.474	.278	.341	.873
Y132	172.1750	78.251	.423	.302	.870
Y133	172.3250	76.379	.642	.551	.867
Y134	172.2000	77.805	.471	.787	.870
Y135	172.4250	77.738	.512	.766	.869
Y136	172.6250	81.163	.043	.771	.879
Y137	172.6750	80.122	.104	.786	.879
Y138	172.2500	77.372	.369	.787	.871
Y139	172.3000	77.549	.313	.782	.873
Y140	172.6250	82.189	-.038	.804	.882





LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

1. UJI NORMALITAS

2. UJI LINEARITAS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kondisi Kerja
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40
	Std. Deviation	132.5000
Most Extreme Differences	Absolute	7.29594
	Positive	.098
	Negative	.098
Test Statistic		-.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098
		.200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40
	Std. Deviation	176.7500
Most Extreme Differences	Absolute	9.06883
	Positive	.137
	Negative	.137
Test Statistic		-.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137
		.057 ^c

UJI LINEARITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Square Change	Change	1	2	g. F Change
1	.61 ^a	.24	.22	53854	24	59.734		3	00

Predictors: (Constant), Kondisi Kerja

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



LAMPIRAN E
UJI HIPOTESA

UJI HIPOTESA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	176.7500	9.06883	40
Kondisi Kerja	132.5000	7.29594	40

Correlations

			Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Kondisi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.961**
		sig. (1-tailed)	.	.000
			40	40
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.961**	1.000
		sig. (1-tailed)	.000	.
			40	40

. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

			Kepuasan Kerja	Kondisi Kerja
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.879**
		sig. (1-tailed)	.	.000
			40	40
Spearman's rho	Kondisi Kerja	Correlation Coefficient	.879**	1.000
		sig. (1-tailed)	.000	.
			40	40

. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

