

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT SUCOFINDO CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Dewi Malinda Wulan Dari
NPM : 1905160791
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 27 Juli 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DEWI MALINDA WULAN DARI
N P M : 1905160791
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Penguji II

(SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : DEWI MALINDA WULAN DARI
NPM : 1905160791
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE., MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Prof. Dr. JANURI, SE., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dewi Malinda Wulan Dari
NPM : 1905160791
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang, buat fenomena yang jelas - Perbaiki identifikasi	20/12-22	
Bab 2	- Tambahan teori	7/1-23	
Bab 3	- Perbaiki tabel - Analisis Data	15/1-23	
Bab 4	- Perbaiki pembahasan dan pertajam pembahasan	12/6-23	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan keterbatasan penelitian	20/6-23	
Daftar Pustaka	- Mendeleey	20/6-23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc	25/6-23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juni 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SUSI HANDAYANI, SE., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Malinda Wulan Dari

NPM : 1905160791

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO CABANG MEDAN

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian / karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2022

Yang membuat pernyataan


METERAI
TEMPEL
A6AKX514834987

Dewi Malinda Wulan Dari

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO CABANG MEDAN

Dewi Malinda Wulan Dari

Manajemen

Email : dewimelinda.w@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan. Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Medan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,822, hasil ini memiliki arti bahwa 82,2% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik sedangkan sisanya sebesar 17,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON- PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN PT SUCOFINDO MEDAN BRANCH

Dewi Malinda Wulan Dari

Management

Email : dewimelinda.w@gmail.com

The purpose of this study was to find the influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT. Sucofindo Medan Branch, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. There are un research results show that there is a significant effect of the Physical Work Environment on Job Satisfaction of employees of PT. Sucofindo Medan Branch. There is a significant influence of Non-Physical Work Environment on job satisfaction of employees of PT. Sucofindo Medan Branch. There is a significant influence between the Physical Work Environment and the Non-Physical Work Environment on job satisfaction of employees of PT. Sucofindo Medan Branch. The results of the regression calculation can be seen that the coefficient of determination (R square) obtained is 0.822, this result means that 82,2% of the Job Satisfaction variable can be explained by the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment variables while the remainder is 17,8% is explained by other variables not examined.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan.”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat, secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu tercapainya penelitian ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada yang teristimewa orang tua tercinta Ayahanda Anto dan Ibunda Samiati, terimakasih telah memberikan kasih sayangnya dengan ketulusan yang sangat luar biasa, serta selalu memberi semangat dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing serta memberikan arahan dengan baik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Irma Christiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
10. Kepada Bapak, Ibu Dosen beserta staff dan pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada pimpinan dan karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang telah membantu penulis untuk mengisi kuesioner dalam penyelesaian riset skripsi.
12. Kepada Mas Heri Purwanto dan adik saya Andre Cahyo Widiyanto terimakasih atas doa dan dukungan yang diberikan untuk penulis. Semoga kita dapat membahagiakan kedua orang tua kita tercinta.
13. Teristimewa Yuda Ardika yang akan menjadi pendamping hidupku, terimakasih telah sabar menunggu penulis dalam proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah penulis dalam pengerjaan skripsi, terimakasih atas doa dan dukungan yang diberikan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada Ainul Latifah, Arep Rahman Majid sahabat terbaik dari SMP yang telah menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih motivasi dan doa terbaik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada Merlina Nurmaya Sari, Iwan Sulistyو sepupu terbaik yang telah menjadi tempat keluh kesah dalam penulisan skripsi. Terimakasih atas doa dan motivasinya yang diberikan agar planning healing kita dapat terpenuhi.
16. Semua keluarga yang telah memberikan dukungan dan mendoakan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
17. Kepada teman dan sahabat *virtual* yang menemani proses pengerjaan skripsi, terima kasih telah sabar mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
18. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Maaf jika selama ini selalu mengeluh dan selalu memaksa untuk kuat. Terima kasih sudah melewati tekanan ini dan menjadi kuat demi mendapatkan sebuah gelar, ini merupakan pencapaian yang luar biasa untuk diri sendiri sehingga mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih kurang sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, 2023
Penulis

Dewi Malinda Wulan Dari
NPM. 1905160791

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian	4
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kepuasan Kerja	7
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.2. Peran Penting Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik	15
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.1.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	16

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	18
2.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	21
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	21
2.1.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	22
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	23
2.2. Kerangka Konseptual.....	24
2.3. Hipotesis.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Definisi Operasional	29
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6. Teknik Analisis Data	35
BAB 4 HASIL PENELITIAN	46
4.1. Deskripsi Data	46
4.1.1. Karakteristik Responden	48
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.2. Analisis Data	55
4.2.1. Pengujian Hipotesis.....	55
4.2.1.1. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.1.1.1. Uji Normalitas	55
4.2.1.1.2. Uji Multikolonieritas.....	56
4.2.1.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	57

4.2.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.2.1.3. Uji Hipotesis	59
4.2.1.3.1. Uji Secara Parsial (Uji t)	59
4.2.1.3.2. Uji Secara Simultan (Uji F)	61
4.2.1.3.4. Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.2.2. Pembahasan Temuan Penelitian.....	62
BAB 5 PENUTUP.....	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	68
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	29
Tabel 3.2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	29
Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja	30
Tabel 3.4. Rencana Jadwal Penelitian	31
Tabel 3.5. Skala Likert	33
Tabel 3.6. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik	35
Tabel 3.7. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik	36
Tabel 3.8. Uji Validitas Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.9. Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4. Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja Fisik	47
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja Non Fisik	50
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.8. Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.9. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	58
Tabel 4.10. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	59
Tabel 4.11. Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	25
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja..	26
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Parsial	41
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan	43
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, perkembangan manajemen sumber daya manusia telah menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Berdasarkan (Notoatmodjo, 2021) manajemen SDM adalah sebuah seni yang digunakan dalam upaya membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan SDM atau sumber daya manusia dan karyawan atau tenaga kerja agar berhasil mencapai tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia juga sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial antara manusia satu dengan manusia lainnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa. Karyawan yang bekerja dengan keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (*output*) yang buruk dibanding

dengan karyawan bersemangat tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, dapat dibayangkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan ini akan sangat merugikan perusahaan. Itulah sebabnya dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan karena untuk melihat seperti apa keinginan seorang karyawan, seperti apa lingkungan kerja yang diinginkan karena hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja suatu perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah rasa keamanan kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang saat ini mereka jalankan, prestasi yang mereka dapat dan tanggung jawab yang mereka selesaikan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2009, hal. 26) lingkungan kerja fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja menjadi menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dan kerja non fisik dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja disuatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan pada PT Sucofindo Cabang Medan penulis menemukan kondisi yang masih kurang optimal pada lingkungan fisik di beberapa aspek. Kurang optimalnya lingkungan fisik untuk ruangan kantor seperti tata letak penyusunan lemari kabinet, ruang istirahat yang kurang nyaman, kebisingan ditempat kerja dan tata letak meja karyawan yang

posisinya kurang teratur serta terdapat banyaknya berkas-berkas pekerjaan yang diletakan dengan cara ditumpuk begitu saja diatas meja kerja, sehingga akan membuat kondisi yang kurang nyaman untuk dipandang selama melakukan pekerjaan dan membuat ruang gerak semakin kecil sehingga dapat menghambat mobilisasi pekerjaan.

Terdapat pula lingkungan kerja non fisik yang berkenaan dengan relasi kerja. Terciptanya hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja sehingga membuat suasana kerja menjadi terganggu. Sebaiknya harus terjalin komunikasi yang baik setiap karyawan agar terciptanya sebuah hubungan harmonis baik antar-karyawan maupun antara karyawan dengan atasannya.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, seperti penataan berkas pegawai yang diletak secara bertumpuk diruang kerja, ditandai dengan para pegawai yang kurang berkontribusi dalam bekerja.
2. Adanya masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik, seperti kurangnya hubungan komunikasi antar pegawai, ditandai dengan pekerjaan yang tertunda.

3. Adanya masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti kurangnya kepuasan pegawai pada lingkungan kerja, ditandai dengan kepuasan kerja pegawai menjadi menurun.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada terdapatnya keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan luasnya cakupan permasalahan yang diobservasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT Sucofindo Cabang Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai sarana memperluas wawasan bagi peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya.

Menurut (Umar, 2014) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut (Marliani, 2015) kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut (Robbins, 2018) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut (Griffin, 2013) kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

Menurut (Robbins et al., 2013) kepuasan kerja memiliki lima dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji atau upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), pengawas (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

Menurut (Luthans, 2011) dimensi kepuasan secara umum terdiri dari kepuasan kerja adalah suatu emosi, kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil dan kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap.

Menurut (Fathoni, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi, kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi, tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) dan menurunnya kinerja (*performance*).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap yang lebih sering absen. Dengan dimensi kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dinyatakan dalam sikap.

2.1.1.2. Peran Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Bahri, & Ritonga, 2022).

Keyakinan bahwa pekerjaan yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun banyak kenyataan yang mempertanyakan asumsi klausul tersebut. Peneliti yang memiliki memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang legitimate suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang (Wibowo, 2019).

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Para ahli memberikan uraian dalam bentuk yang berbeda-beda.

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan,

pertukaran udara, kondisi kesehatan, karyawan, umur dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut (Hasibuan, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pemimpin dan kepimpinan.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2017) yaitu sebagai berikut :

1). *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2). *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini dinyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3). *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individuall.

4). *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5). *Dispotional / Genetic components* (komponen genetik)

Berapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk melaksanakan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Suhandito, 2008) yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap rekan kerja
3. Kepuasan terhadap promosi jabatan
4. Kepuasan terhadap supervisor atau atasan.

Menurut (Sudaryo, 2018) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kemangkiran atau ketidakhadiran
- 2) Keinginan pindah
- 3) Kinerja pegawai
- 4) Rekan Kerja
- 5) Kenyamanan kerja pegawai

Menurut (Afandi, 2018) indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

Menurut (Robbins, 2016) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekan dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan lebih modern dan dengan alat-alat yang memadai.

- 2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan

individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi karyawan.

Menurut (Nitisemito, 2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music dan lain-lain.

Menurut (Kesuma, 2007) lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengemban tugas-tugas yang ada.

Menurut (Sugito, 2004) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut (Gary, 2013) lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yaitu :

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

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Gary, 2013) faktor-faktor lingkungan kerja fisik antara lain :

1. Udara di tempat kerja
2. Luas ruang kerja
3. Kebisingan
4. Kepadatan
5. Kesusakan.

Menurut (Soedirman, 2014) ada faktor atau bahaya dari lingkungan kerja fisik anantara lain :

1. Faktor bahaya tekanan panas

Tenaga kerja yang bekerja dengan beban kerja tertentu di lingkungan kerja

dengan panas yang tinggi dapat menderita gangguan atau penyakit yang dikenal dengan penyakit yang berhubungan dengan suhu udara (*heat-related disease*).

2. Faktor bahaya fisik bising

Dampak bising terhadap tenaga kerja yang terpapar bising ada dua tipe kehilangan pendengaran yaitu :

- a. Kehilangan daya pendengaran sementara, yaitu berkurangnya kemampuan mendengar suara yang lemah.
- b. Kehilangan daya pendengaran tetap, yaitu berkurangnya kemampuan mendengar yang menetap dan tidak pulih.

3. Faktor bahaya fisik getaran

Getaran atau variasi dapat menyebabkan perubahan dalam tendon, otot, tulang, sendi dan dapat mempengaruhi sistem saraf.

4. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pekerja guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

5. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri ada batasnya, bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar

tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

6. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

7. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sunyoto, 2014) yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya, suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Menurut (Christo, 2014) menyebutkan indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Keadaan udara dalam ruangan
2. Kebisingan di lingkungan tempat bekerja
3. Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat memengaruhi kinerja
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan
5. Penataan ruangan

2.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Menurut (Wursanto, 2013) mendefenisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Kemudian menurut (Robbins & Judge, 2008) lingkungan kerja non fisik adalah upah dan tunjangan tambahan bukanlah kebutuhan utama individu menyukai pekerjaan mereka atau tetap bersama seorang pemberi kerja yang jauh lebih penting adalah kualitas pekerjaan pegawai dan kesuportifan lingkungan kerja. Jadi memiliki manajer dengan keahlian antarpersonal yang bagus cenderung menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan, membuat lebih mudah untuk memperkerjakan dan mempertahankan individu berkualitas.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh (Nitisemito, 2018) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sma di perusahaan.

Menurut (Sanjaya, E. & Indrawati, 2014) Lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera namun hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja non fisik dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

1. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah

keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

5. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

- a) Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b) Keletihan dalam bekerja, keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu : keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, dan *turn over*.

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik terbuka dan lancar baik antara teman rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Wursanto, 2013) terdapat indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sitem pengawasan ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Menurut (Siagian, 2016) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Melakukan sebuah penelitian diperlukan langkah-langkah yang baik dan sistematis guna menyusun data yang diperlukan untuk penelitian tersebut. Langkah-langkah yang tepat pada penelitian akan menghasilkan penelitian yang

baik, terarah dan dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, diperlukan sebuah kajian konseptual yang baik guna mendukung penelitian agar lebih terarah dan lebih baik lagi. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat dipertahankan kebenarannya.

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang memiliki kondisi lingkungan kerja fisik yang baik biasanya cenderung betah untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan maka semakin baik pula para karyawan memandang pekerjaan yang dijalankan.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat instansi menjadi senang, nyaman dan betah di dalam perusahaan. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai (Hendri, E., 2012). Dan diperkuat oleh (Robbins, S. P., 2013) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian (Farisi et al, 2021), (Tanjung, 2018), (Bahri, & Ritonga, 2022), (Saripuddin, 2015), (Julita & Arianty, 2018), (Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., 2018), (Murtiningsih, 2017) menyatakan tingkat kepuasan rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang dalam pencapaian tujuan karena kepuasan kerja salah satu keefektivas kinerja seseorang.



Gambar 2.1

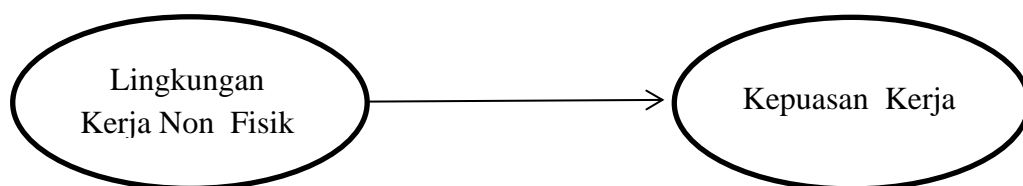
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja non fisik merupakan konsep yang sangat penting bagi para pegawai untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai (Nitisemito, A. S., 2014). Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan kepuasan karyawan dari cara kerja atau hubungan karyawan sesama rekan kerja hingga hubungan karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik yang buruk seperti hubungan sesama karyawan kurang baik dapat menghambat penyelesaian tugas. Jadi, terlihat jelas bahwa

lingkungan kerja non fisik yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, dimana hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan mampu memicu terjalinnya kerjasama pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam hal ini lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan, (Andriany, 2019), (Tanjung, 2020), (Khair & Siagian, 2018) (Siagian, & Khair, 2018), (Hendri, 2012) (Handayani, S., & Daulay, 2021) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan.



Gambar 2.2

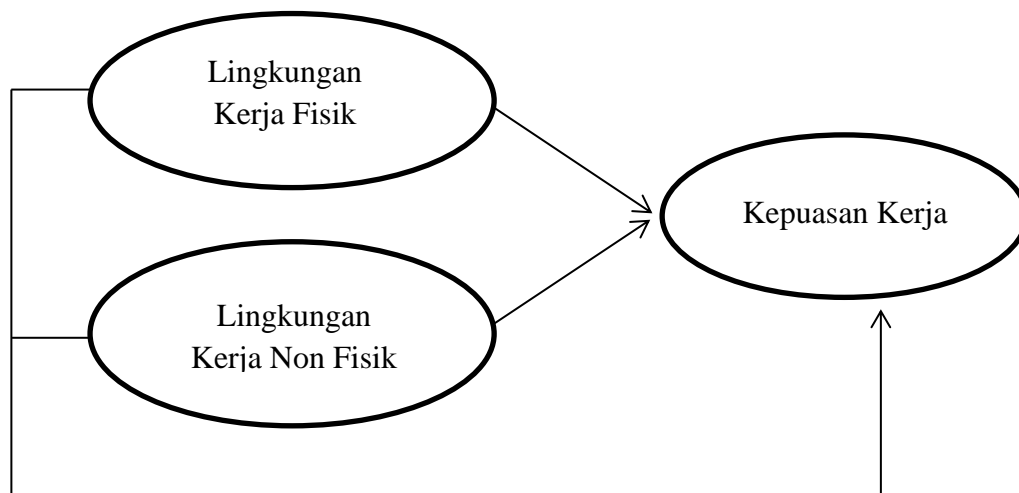
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Keberadaan lingkungan kerja fisik sangat penting sebab dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Disamping lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik yang baik akan semakin tercipta kepuasan kerja yang baik pula, sebab dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik data berpengaruh langsung dengan karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam

bentuk kepuasan karyawan.

Hasil penelitian (Yusa, D., 2011) menunjukkan bahwasanya secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kajian ini sejalan dengan kajian terdahulu dari (Muhraweni et al., 2017), (Hendri, 2012) memperlihatkan bahwasanya secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja. Kajian lainnya dari (Taheri, et al., 2020) memperoleh simpulan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.
3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al, 2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahannya ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti sampai semua permasalahan telah terjawab. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Santosa, 2000). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut (Sedarmayanti, 2013) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Tabel 3.1
Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Defenisi	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pewarnaan - Penerangan - Udara - Suara bising - Ruang gerak - Keamanan - Kebersihan

Sumber : (Hendri, 2012)

3.2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Menurut (Sedarmayanti, 2011), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, (Wursanto, 2013) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Tabel 3.2
Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel	Defenisi	Indikator
Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan - Suasana Kerja - Sistem pemberian imbalan - Perlakuan - Ada rasa aman - Hubungan yang serasi

Sumber : (Hendri, 2012)

3.2.3. Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan menurut (Effendi, 2014) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Tabel 3.2
Kepuasan Kerja

Variabel	Defenisi	Indikator
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan dengan gaji - kepuasan dengan promosi - Kepuasan dengan rekan kerja - Kepuasan dengan atasan - Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Sumber : (Robbins, 2016)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiono, 2017) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT Sucofindo Cabang Medan yang berjumlah 60 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiono, 2017) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi sebanyak 60 orang pegawai tetap pada PT Sucofindo Cabang Medan. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang bermakna bahwa keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan.

Angket (*Questioner*) yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada karyawan PT Sucofindo Cabang Medan mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, serta kepuasan kerja karyawan.

Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari 5 pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberikan skor nilai :

Tabel 3.5
Penilaian Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Mutholib, 2019)

Selanjutnya data kuesioner yang diperoleh dari penelitian ini dianalisa lebih lanjut sehingga dapat diketahui hasilnya guna memecahkan permasalahan yang ada. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data maka harus melewati uji sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut (Situmorang, 2012) Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel, jika $r >$ dari r pada tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2012). Suatu instrumen yang valid berarti memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, caranya r yang diperoleh (r hitung) dibandingkan dengan (r tabel). Instrumen valid apabila r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tidak valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi, 2015)

Keterangan :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

$\sum x$ = Jumlah pengamatan X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,371	0,257	Valid
2.	0,499	0,257	Valid
3.	0,458	0,257	Valid
4.	0,405	0,257	Valid
5.	0,525	0,257	Valid
6.	0,440	0,257	Valid
7.	0,559	0,257	Valid
8.	0,425	0,257	Valid
9.	0,451	0,257	Valid
10.	0,427	0,257	Valid
11	0,687	0,257	Valid
12	0,380	0,257	Valid
13	0,687	0,257	Valid
14	0,380	0,257	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pernyataan yang diajukan mengenai Lingkungan Kerja Fisik ternyata semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.7**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,578	0,257	Valid
2.	0,627	0,257	Valid
3.	0,435	0,257	Valid
4.	0,516	0,257	Valid
5.	0,328	0,257	Valid
6.	0,523	0,257	Valid
7.	0,256	0,257	Valid
8.	0,556	0,257	Valid
9.	0,554	0,257	Valid
10.	0,552	0,257	Valid
11.	0,636	0,257	Valid
12.	0,454	0,257	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pernyataan yang diajukan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ternyata semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.8**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,687	0,257	Valid
2.	0,671	0,257	Valid
3.	0,413	0,257	Valid
4.	0,414	0,257	Valid
5.	0,297	0,257	Valid
6.	0,571	0,257	Valid
7.	0,683	0,257	Valid
8.	0,444	0,257	Valid
9.	0,669	0,257	Valid
10.	0,694	0,257	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kepuasan Kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha.

Tujuan pengujian reliabilitas adalah melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi et al., 2016). Jika instrumen menggunakan penelitian yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi . Salah satu pengujian reliabilitas adalah dengan teknik Cronbach Alpha menurut Arikunto dalam (Juliandi et al., 2015) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \alpha b^2}{\alpha^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, 2015)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varian butir

k = Banyaknya butir pernyataan

α^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha \geq 0,6 maka variabel cukup baik (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha \leq 0,6 maka variabel kurang cukup (tidak dipercaya).

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik(X ₁)	0,713	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,712	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,735	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dan kuantitatif, yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dengan kemudian menarik kesimpulan dengan pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *productmoment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual namun, dengan menggunakan *software* statistik SPSS 20.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekomitrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *ordinary least square* (OLS) adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki normal atau tidak, untuk menentukan normal atau tidaknya data maka dilihat pada nilai probabilitas. Dan jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan .sig (2-tailed) lebih $> \alpha 0,5$

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi diantara beberapa variabel bebas yang digunakan. Uji asumsi klasik multikolinieritas dapat dilaksanakan dengan jalan menregresikan analisis dan melakukan uji korelasi antara variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). VIF adalah 10 nilai toleransi *value* adalah 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan kepengamat lainnya yang tetap maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

a : konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: koefesien regresi

X_1 : Lingkungan Kerja Fisik

X_2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

e : Standar Error

3.6.3 Pengujian Hipotesis

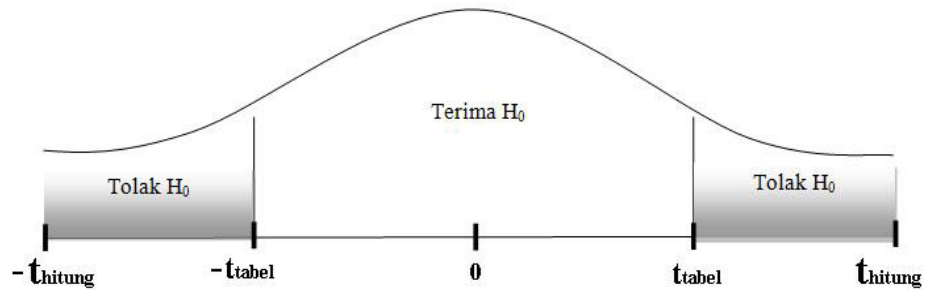
Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data baik percobaan yang teknologi maupun obserpasi.

a. Uji t

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam merangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0: b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau:

$$H_a: b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Kriteria Pegujian Hipotesis

Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1) $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 \neq 0 \text{ atau } b_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } b_k \neq 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan.

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji f adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan kerja

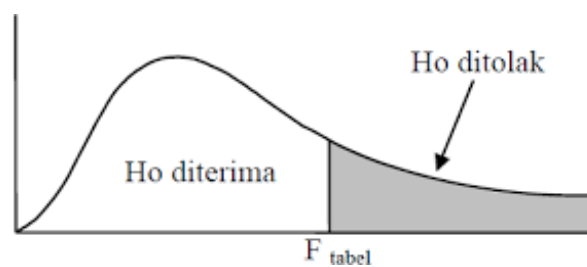
Ha : Pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F menurut Arikunto dalam (Juliandi, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig.} \leq \alpha_{0,05}$)
2. Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig.} > \alpha_{0,05}$)

Pengujian hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut:

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini adalah akan diolah dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 20) Hipotesis dalam

penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek adalah karyawan PT Sucofindo Cabang Medan. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 14 item pernyataan untuk variabel X_1 (Lingkungan Kerja Fisik), 12 item pernyataan untuk variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik), 10 item pernyataan untuk variabel Y (Kepuasan Kerja). Angket ini diberikan kepada 60 karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Hasil data angket penelitian yang disebarakan kemudian diberikan nilai dengan metode *Skala Likert* dan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS. Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan. Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X_1 dan X_2 (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) dan variabel terikat Y (Kepuasan Kerja).

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Sucofindo Cabang Medan sebanyak 60 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia, pekerjaan pendidikan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh pelanggan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	56,7%
2	Perempuan	26	43,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 34 orang (56,7%) dan perempuan sebanyak 26 orang (43,3%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	11	18,3%
2	31-40 tahun	23	38,4%
3	41-50 tahun	20	33,3%
4	> 50 tahun	6	10,0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 20-30 tahun sebanyak 11 orang (18,3%), yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (38,4%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), yang memiliki usia > 50 tahun sebanyak 6 orang (10,0 %) Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 38,4%.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Semester	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	7	11,7%
2	Diploma	3	5,0%
3	Sarjana	50	83,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu berpendidikan SLTA sebanyak 7 orang (11,7%), Diploma sebanyak 3 orang (5,0%) dan Sarjana sebanyak 50 orang (83,3%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh berpendidikan sarjana 50 orang (83,3%).

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
2	28	46,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
3	27	45,0	30	50,0	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100%
4	28	46,7	28	46,7	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
5	12	20,0	30	50,0	17	28,3	1	1,7	0	0	60	100%
6	8	13,3	38	63,3	11	18,3	3	5,0	0	0	60	100%
7	7	11,7	34	56,7	18	30,0	1	1,7	0	0	60	100%
8	16	26,7	31	51,7	12	20,0	1	1,7	0	0	60	100%
9	9	15,0	36	60,0	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100%
10	14	23,3	36	60,0	10	16,7	0	0	0	0	60	100%
11	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	100%
12	28	46,7	28	46,7	2	3,3	2	3,3	0	0	60	100%
13	21	35,0	34	56,7	5	8,3	5	8,3	0	0	60	100%
14	28	46,7	28	46,7	2	3,3	2	3,3	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Pewarnaan di tempat kerja saya tidak membosankan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Pilihan warna yang tepat di tempat kerja dapat membuat saya merasa nyaman, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 45%.
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Pencahayaan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Ruangan kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 63,3%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Lingkungan kerja yang ada jauh dari kebisingan kendaraan umum, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Adanya kebisingan lain di sekitar tempat kerja selain dari pada kebisingan kendaraan umum, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.

- 9) Rata-rata jawaban responden tentang Ruang gerak di tempat kerja saya cukup, sehingga saya merasa nyaman, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 60%.
- 10) Rata-rata jawaban responden tentang Tata letak barang-barang di ruangan kerja saya sudah benar, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 60%.
- 11) Rata-rata jawaban responden tentang Petugas keamanan di tempat kerja saya selalu berkeliling untuk memastikan keamanan di lingkungan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 12) Rata-rata jawaban responden tentang Tempat parkir di halaman kantor cukup aman, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.
- 13) Rata-rata jawaban responden tentang Tersedianya tempat sampah di setiap ruangan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 14) Rata-rata jawaban responden tentang Kondisi ruangan harus terlihat bersih, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik perusahaan sudah dikatakan cukup baik, hal ini dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dijawab dengan setuju. Hal ini berarti Lingkungan Kerja Fisik baik itu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan telah terlaksana dengan baik.

4.1.2.2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7	29	48,3	1	1,7	2	3,3	0	0	60	100%
2	24	40,0	33	55,0	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
3	31	51,7	26	43,3	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
4	28	46,7	30	50,0	2	3,3	0	0	0	0	60	100%
5	25	41,7	29	48,3	6	10,0	0	0	0	0	60	100%
6	27	45,0	29	48,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
7	27	45,0	29	48,3	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
8	23	38,3	34	56,7	2	3,3	1	1,7	0	0	60	100%
9	25	41,7	31	51,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
10	29	48,3	26	43,3	3	5,0	2	3,3	0	0	60	100%
11	24	40,0	32	53,3	4	6,7	0	0	0	0	60	100%
12	31	51,7	24	40,0	4	6,7	1	1,7	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 48,5%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa pengawas sudah memberi pekerjaan dengan bijak, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang sebesar 55%.
- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Suasana kerja cukup kondusif, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.

- 5) Jawaban responden tentang Sistem penghargaan diperusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Seluruh pegawai sudah mendapatkan bentuk penghargaan berupa jaminan kesehatan, dana pensiun dan THR, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Pegawai berkomunikasi dengan baik satu sama lain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Tercipta hubungan yang harmonis antar pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 48,5%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa aman bekerja di lingkungan perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Sekuriti selalu sigap baik di dalam ruangan maupun di luar gedung, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 11) Jawaban responden tentang Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 32 orang sebesar 53,3%.
- 12) Jawaban responden tentang Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap lingkungan kerja non fisik, hal ini ditandai adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan, suasana kerja yang cukup kondusif, pemberian imbalan yang baik, adanya rasa aman serta hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

4.1.2.3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7	29	48,3	1	1,7	2	3,3	0	0	60	100%
2	24	40,0	33	55,0	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
3	31	51,7	26	43,3	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
4	28	46,7	30	50,0	2	3,3	0	0	0	0	60	100%
5	32	53,3	26	43,3	1	1,7	1	1,7	0	0	60	100%
6	30	50,0	26	43,3	3	5,0	1	1,7	0	0	60	100%
7	24	40,0	34	56,7	2	3,3	0	0	0	0	60	100%
8	32	53,3	25	41,7	3	5,0	0	0	0	0	60	100%
9	31	51,7	26	43,3	1	1,7	2	3,3	0	0	60	100%
10	25	41,7	33	55,0	2	3,3	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2023

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kinerja serta tingkat keterampilan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 50%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan kesempatan promosi jabatan yang tersedia, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,7%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena kebijakan promosi diperusahaan dilaksanakan dengan adil dan transparan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa senang dengan rekan kerja saya diperusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang sebesar 53,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Rekan kerja saya memiliki sifat yang ramah serta saling mendukung, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan saya mau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dalam pengambilan keputusan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 56,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan saya mau berkomunikasi dan memberikan bantuan kepada karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang sebesar 53,3%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 51,1%.
- 10) Jawaban responden tentang Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang sebesar 50%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kepuasan kerja bahwa pegawai merasa puas dengan gaji yang diterima, karyawan juga mendapatkan kesempatan dalam hal promosi jabatan, adanya kepuasan dengan rekan kerja, adanya rasa kepuasan dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

4.2. Analisis Data

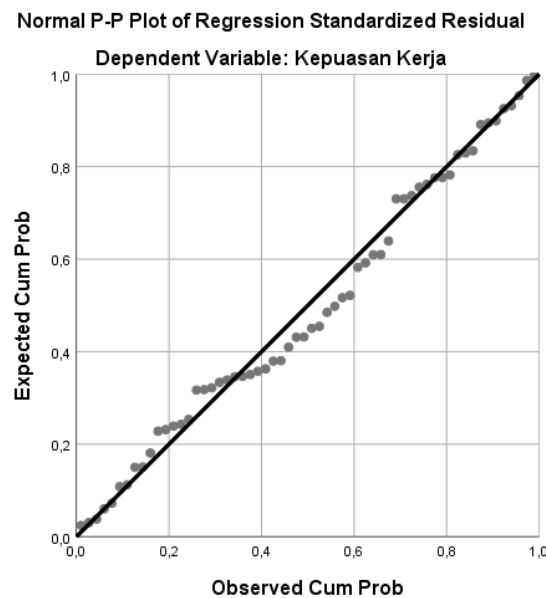
Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun sebelum mengetahui hasil dari analisis regresi linear berganda dilakukan uji persyaratan yaitu uji asumsi klasik.

4.2.1. Pengujian Hipotesis

4.2.1.1. Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.2.1.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka <10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen >10 .

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

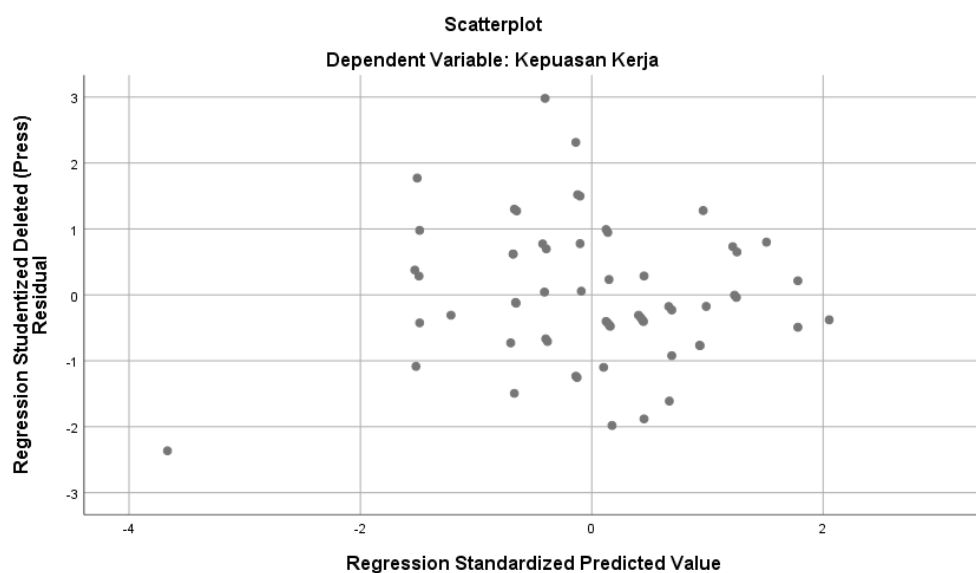
Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Correlations			Tolerance	VIF
	Zero-order	Partial	Part		
1 (Constant)					
Lingkungan Kerja Fisik	,477	,640	,517	,706	1,417
Lingkungan Kerja Non Fisik	,906	,877	,771	,706	1,417

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Kedua variabel independen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

4.2.1.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisias

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

4.2.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,395	3,035		8,130	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,516	,053	,620	6,305	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,853	,062	,917	13,774	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda di atas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 4,395 + 0,516X_1 + 0,853 X_2 +$$

Keterangan.

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik

Interpretas model :

- a) Konstanta (a) = 4,395, menunjukkan jika Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 4,395
- b) Variablel X₁ sebesar 0,516 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dengan kata lain, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,516.

- c) Variabel X2 sebesar 0,853 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,853.

4.2.1.3. Uji Hipotesis

4.2.1.3.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 25: 00). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,395	3,035		8,130	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,516	,053	,620	6,305	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,853	,062	,917	13,774	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

$$t_{\text{tabel}} = 2,001$$

Kriteria pengujiannya:

- a. H_0 ditolak apabila $t_{tabel} 2,001 \geq t_{hitung}$ dan $t_{hitung} \leq 2,001$
- b. H_a diterima apabila $t_{tabel} 2,001 \leq t_{hitung}$ dan $t_{hitung} \geq 2,001$

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,305 sementara $t_{tabel} 2,001$ dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau $t_{hitung} 6,305 > t_{tabel} 2,001$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,774 sementara $t_{tabel} 2,001$ dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau $t_{hitung} 13,774 > t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a ditolak), Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan.

4.2.1.3.1. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis

kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$)

Tabel 4.10
Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561,673	2	280,837	131,290	,000 ^b
	Residual	121,927	57	2,139		
	Total	683,600	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

$$F_{\text{tabel}} = 3,16$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai $F_{\text{hitung}} 131,290 > F_{\text{tabel}} 3,16$ dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan.

4.2.1.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,906 ^a	,822	,815	1,46255	,822	131,290	2	57	,000	1,673

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,822, hasil ini memiliki arti bahwa 82,2% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik sedangkan sisanya sebesar 17,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.2. Pembahasan Temuan Penelitian

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji hipotesis yang telah dilakukan baik melalui uji parsial maupun uji simultan maka hasil temuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,305 sementara t_{tabel} 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 6,305 > t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa

Ho ditolak (Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang memiliki kondisi lingkungan kerja fisik yang baik biasanya cenderung betah untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan maka semakin baik pula para karyawan memandang pekerjaan yang dijalankan.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat instansi menjadi senang, nyaman dan betah di dalam perusahaan. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai (Hendri, 2012). Dan diperkuat oleh (Robbins, S. P., 2013) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Farisi et al, 2021), (Tanjung, 2018), (Bahri, & Ritonga, 2022), (Saripuddin, 2015), (Julita & Arianty, 2018), (Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., 2018), (Murtiningsih, 2017) menyatakan tingkat

kepuasan rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang dalam pencapaian tujuan karena kepuasan kerja salah satu keefektivitasan kinerja seseorang.

4.2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji-t di atas dapat dipahami bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,774 sementara t_{tabel} 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 13,774 > t_{tabel} 2,001$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan konsep yang sangat penting bagi para pegawai untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai (Nitisemito, 2014). Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan kepuasan karyawan dari cara kerja atau hubungan karyawan sesama rekan kerja hingga hubungan karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik yang buruk seperti hubungan sesama karyawan kurang baik dapat menghambat penyelesaian tugas. Jadi, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, dimana hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan mampu memicu terjalannya

kerjasama pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam hal ini lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan, (Andriany, 2019), (Tanjung, 2020), (Khair & Siagian, 2018) (Siagian, & Khair, 2018), (Hendri, 2012) (Handayani, S., & Daulay, 2021) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan.

4.2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan. Dengan nilai $F_{hitung} 131,290 > F_{tabel} 3,16$. Maka dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,822, hasil ini memiliki arti bahwa 82,2% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya sebesar 17,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Keberadaan lingkungan kerja fisik sangat penting sebab dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Disamping lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik yang baik akan semakin tercipta kepuasan kerja yang

baik pula, sebab dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik data berpengaruh langsung dengan karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam bentuk kepuasan karyawan.

Hasil penelitian (Yusa, D., 2011) menunjukkan bahwasanya secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kajian ini sejalan dengan kajian terdahulu dari (Muhraweni et al., 2017), (Hendri, 2012) memperlihatkan bahwasanya secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja. Kajian lainnya dari (Taheri, et al., 2020) memperoleh simpulan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,305 sementara t_{tabel} 2,001 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap (Y).
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,774 sementara t_{tabel} 2,001 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap (Y).
3. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan diperoleh sebesar F_{hitung} 131,290 $>$ F_{tabel} 3,16. Hal ini menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan (X_1) dan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada faktor pemberian lingkungan kerja fisik masih perlu ditingkatkan kepada karyawan, khususnya penataan berkas yang sebaiknya disusun dengan rapi agar dalam menjalankan pekerjaan merasa nyaman sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja.
2. Pada faktor lingkungan kerja non fisik perlu menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan yang baik, agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan sesuai target yang diharapkan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja.
3. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Ritonga, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1427–1442.
- Christo, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Cabang Makassar Kartini*. Universitas Hasanuddin.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice Hall Prenhallindo.
- Effendi, U. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Katalog Dalam Terbitan.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatera Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257–268.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, J. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba empat.

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 544–548.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.*, 1(1), 4–5.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., S. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kesuma, A. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 310–322.
- Khair, H., & Siagian, T. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. terbitan PT. Remaja Rosdakarya*.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pustaka Setia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Thomson Learning.

- Muhraweni, M., & Rasyid, G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Mirai Management*, 2(1), 3–6.
- Murtiningsih, L. (2017). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan self efficacy melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinas koperasi dan usaha mikro kota surabaya. *Manajemen Bisnis*, 1(2), 5–6.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Sanjaya, E. & Indrawati, D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. E-. *E-Jurnal Manajemen Universitas*, 3(1), 205–224.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti. (2011a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011b). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Situmorang, S. H. (2012). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. USU Press.

- Soedirman, S. (2014). *Kesehatan Kerja dalam Prespektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Erlangga.
- Sudaryo, D. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset.
- Sugito, S. (2004). *Manajemen Operasional*. Banyumedia.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Taheri, R.H., Miah, M.S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Business and Management Research*, 5(6), 7–8.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Umar, H. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Keenam)*. PT. SUN.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Wursanto. (2013). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset.
- Yusa, D. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1–13.

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian
Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, 2023

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT Sucofindo Cabang Medan
di
Tempat

Dengan Hormat
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEWI MALINDA WULAN DARI
NPM : 1905160791

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan"

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,



(DEWI MALINDA WULAN DARI)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden	:	_____
2. Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
3. Usia	:	_____ Tahun
4. Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> 0 – 5 Tahun <input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun <input type="checkbox"/> > 10 Tahun
5. Tingkat Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> SLTP <input type="checkbox"/>

LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pewarnaan						
1.	Pewarnaan di tempat kerja saya tidak membosankan					
2.	Pilihan warna yang tepat di tempat kerja dapat membuat saya merasa nyaman					
Penerangan						
3.	Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak silau, sehingga mata saya tidak terganggu					
4.	Pencahayaannya di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja					
Udara						
5.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman					
6.	Ruangan kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja					
Suara Bising						
7.	Lingkungan kerja yang ada jauh dari kebisingan kendaraan umum					
8.	Adanya kebisingan lain di sekitar tempat kerja selain dari pada kebisingan kendaraan umum					
Ruang Gerak						
9.	Ruang gerak di tempat kerja saya cukup, sehingga saya merasa nyaman					
10.	Tata letak barang-barang di ruangan kerja saya sudah bena					
Keamanan						

11.	Petugas keamanan di tempat kerja saya selalu berkeliling untuk memastikan keamanan di lingkungan kerja					
12.	Tempat parkir di halaman kantor cukup aman					
Kebersihan						
13.	Tersedianya tempat sampah di setiap ruangan					
14.	Kondosi ruangan harus terlihat bersih					

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengawasan						
1.	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain					
2.	Saya merasa pengawas sudah memberi pekerjaan dengan bijak.					
Suasana Kerja						
3.	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
4.	Suasana kerja cukup kondusif					
Sistem pemberian imbalan						
5.	Sistem penghargaan dip perusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi					
6.	Seluruh pegawai sudah mendapatkan bentuk penghargaan berupa jaminan kesehatan, dana pensiun dan THR					
Perlakuan						
7.	Pegawai berkomunikasi dengan baik satu sama lain					
8.	Tercipta hubungan yang harmonis antar pegawai					
Ada Rasa Aman						
9.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan perusahaan					
10.	Sekuriti selalu sigap baik di dalam ruangan maupun di luar gedung					
Hubungan yang Serasi						
11.	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.					
12.	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya					

KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kepuasan dengan Gaji					
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
2.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kinerja serta tingkat keterampilan saya					
	Kepuasan dengan Promosi					
3.	Saya merasa senang dengan kesempatan promosi jabatan yang tersedia					
4.	Saya merasa senang karena kebijakan promosi dipertusahaan dilaksanakan dengan adil dan transparan					
	Kepuasan dengan rekan Kerja					
5.	Saya merasa senang dengan rekan kerja saya dipertusahaan					
6.	Rekan kerja saya memiliki sifat yang ramah serta saling mendukung					
	Kepuasan dengan Atasan					
7.	Pimpinan saya mau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dalam pengambilan keputusan					
8.	Pimpinan saya mau berkomunikasi dan memberikan bantuan kepada karyawan					
	Kepuasan dengan Pekerjaan itu Sendiri					
9.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya					
10.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

No. Responden	Lingkungan Kerja Fisik (X1)														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	58
2	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	57
4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	59
5	3	5	4	5	2	3	4	3	3	4	4	5	4	5	54
6	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	57
7	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	58
8	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	55
9	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	60
10	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	58
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
12	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	59
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	67
14	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	62
15	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	56
16	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	53
17	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	62
18	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	54
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	63
20	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	56
21	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	62
22	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	64
23	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	62
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	66
25	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	65
26	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	63
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	67
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	56
29	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	56
30	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	65
31	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	60
32	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	54
33	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
34	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	56
35	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	61
36	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	60
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	58
38	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	60

39	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	54
42	4	3	4	2	3	4	3	5	4	4	4	2	4	2	48
43	3	4	2	5	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	53
44	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	60
45	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	63
46	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	57
47	4	5	4	5	3	2	4	5	2	5	4	4	4	4	55
48	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	52
49	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	64
50	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	53
51	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	60
52	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	58
53	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
54	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	60
55	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	51
56	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	53
57	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	58
58	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	62
59	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	53
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	53

40	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
41	2	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	47
42	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	39
43	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	50
44	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	47
45	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3	53
46	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	52
47	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	54
48	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	50
49	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	55
50	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	53
51	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	55
52	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	47
53	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	2	50
54	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	52
55	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	52
56	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	52
57	5	5	4	5	5	4	4	1	5	4	5	4	51
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	47
59	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	54
60	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	52

No. Responden	Kepuasan Kerja(Y)										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	42
6	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
16	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
18	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
20	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
21	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
24	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
31	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
33	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
36	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44
37	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	2	4	5	4	5	4	4	5	2	4	39
42	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	30
43	5	5	3	4	2	5	5	3	5	5	42
44	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	38
45	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46

46	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	46
47	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
48	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	44
49	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
50	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5	42
51	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
52	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
53	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
54	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
55	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	44
56	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
60	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2596/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,


Nama : Dewi Malinda Wulan Dari
NPM : 1905160791
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Apakah secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan?
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Dewi Malinda Wulan Dari)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> ** feb@umsu.ac.id [f](#) [umsumedan](#) [u](#) [umsumedan](#) [u](#) [umsumedan](#) [u](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 431 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
 Pada Tanggal : 2/15/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dewi Malinda Wulan Dari**
 N P M : 1905160791
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan**

Dosen Pembimbing : **Susi Handayani, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 15 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 24 Rajab 1444 H
 15 Februari 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,/...../20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : DEWI MALINDA WULAN D

NPM : 1905160791

Tempat.Tgl. Lahir : TEBING TINGGI / 15 MEI
2001

Program Studi : Akuntansi/
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J.L. DEBLOD SUNDORO LKH
TEBING TINGGI

Tempat Penelitian : PT SUCOFINDO CABANG
MEDAN

Alamat Penelitian : J.L. GATOT SUBROTO KM 5,5
NO. 105 MEDAN SUMATERA
UTARA

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengujian judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(JASMAN SARIHUDDIN, HSB, SE, MS)

Wassalam
Penohon

DEWI MALINDA WULAN DARI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred.PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nomor : 431 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023 Medan, 24 Rajab 1444 H
Lampiran : 15 Februari 2023 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Sucofindo
Jln. Gatot Subroto Km.5,5 No.105 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dewi Malinda Wulan Dari
Npm : 1905160791
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





No.0826.1/MDN-II/DB/2023

Medan, 20 Februari 2023

Kepada Yth.,
Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan Manajemen
 Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Perihal : **Izin Research**

Sehubungan dengan Surat Saudara No.431/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 15 Februari 2023 perihal Pengumpulan Data Research Mahasiswa, maka dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan kami pada prinsipnya menyetujui mahasiswa a/n **Dewi Malinda Wulan Dari** untuk melakukan pengumpulan data research diperusahaan kami terhitung mulai tanggal 21 Februari 2023 s/d 21 Maret 2023.
2. Kebutuhan perlengkapan dan pelaporan untuk kegiatan tersebut menjadi beban pihak fakultas dan atau mahasiswa Saudara.
3. Tidak diperkenankan mengambil data yang sifatnya rahasia dan dalam pengambilan data yang dibutuhkan diajukan secara tertulis.
4. Surat Keterangan selesai research terbit setelah laporan akhir disetujui dan paling lama 2 (dua) minggu setelah batas waktu ijin research berakhir, melewati batas waktu tersebut tidak akan diproses.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami
 PT SUCOFINDO Cabang Medan


FIRMANSYAH POHAN
 Kabid. Dukungan Bisnis

PT SUCOFINDO
 MEDAN BRANCH
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 5,5
 No. 105, Medan, Sumatera Utara 20122

☎ (+62-61) 8451880 (hunting)
 ☎ (+62-61) 8452568
 ✉ medan@sucofindo.co.id
 🌐 www.sucofindo.co.id
 @SUCOFINDOOFFICIAL

www.sucofindo.co.id



No.5417/MDN-XII/DB/2023

Medan, 9 Mei 2023

Kepada Yth :
Pimpinan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan Manajemen
Jl. Mochtar Basri No.3 Medan



Dengan Hormat,

Perihal : Selesai Riset

Sehubungan dengan surat Saudara No.431/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 15 Februari 2023 perihal Permohonan Surat Izin Riset di PT SUCOFINDO Cabang Medan bahwa :
Nama : Dewi Malinda Wulan Dari
Npm : 1905160791

Dengan ini menerangkan bahwasanya mahasiswa tersebut benar telah melaksanakan riset di PT SUCOFINDO Cabang Medan tanggal 20 April s/d 9 Mei 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami
PT SUCOFINDO Cabang Medan


FIRMANSYAH POHAN
Kabid Dukungan Bisnis

PT SUCOFINDO
MEDAN BRANCH
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 5,5
No. 105, Medan, Sumatera Utara 20122

(+62 61) 8451980 (hunting)
(+62 61) 8452568
medan@sucofindo.co.id
www.sucofindo.co.id
@SUCOFINDOOFFICIAL

www.sucofindo.co.id
.../...



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dewi Malinda Wulan Dari
 NPM : 1905160791
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang, buat foto menyana yang jelas - Perbaiki Identifikasi	29/12 -22	<i>[Signature]</i>
Bab 2	- Tambahkan teori	7/1 -23	<i>[Signature]</i>
Bab 3	- Perbaiki tabel - Analisis Data	15/1 -23	<i>[Signature]</i>
Daftar Pustaka	- Mendeleay	2/3 -27	<i>[Signature]</i>
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-	-	
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc	8/3 -23	<i>[Signature]</i>

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]
Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Maret 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]
Susi Handayani, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 16 Maret 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

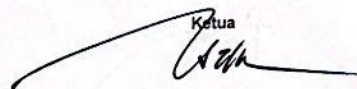
Nama : Dewi Malinda Wulan Dari
N.P.M. : 1905160791
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 15 Mei 2001
Alamat Rumah : Jalan Deblod Sundoro LK.II Tebing Tinggi
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan

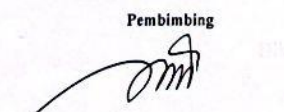
Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul	ACC
Bab I	Latar Belakang diperbaiki
Bab II	
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

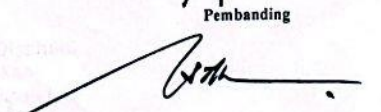
Medan, Kamis, 16 Maret 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE., M.M.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Julrizen, SE., M.Si.

Pemanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 16 Maret 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Dewi Malinda Wulan Dari
N .P.M. : 1905160791
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 15 Mei 2001
Alamat Rumah : Jalan Deblod Sundoro LK.II Tebing Tinggi
JudulProposal :Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Susi Handayani, SE., M.M.**

Medan, Kamis, 16 Maret 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE., M.M.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601

DAFTAR RIWAYAT DIRI

1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Dewi Malinda Wulan Dari
 NPM : 1905160791
 Tempat/Tanggal Lahir : Tebing Tinggi/ 15 Mei 2001
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak Ke : 2
 Alamat : Jl. Deblod Sundoro LK.II Tebing Tinggi
 No. Telepon : 082370734771
 Email : dewimelinda.w@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Anto
 Pekerjaan : Wirausaha
 Nama Ibu : Samiati
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl. Deblod Sundoro LK.II Tebing Tinggi
 No. Telepon : -
 Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

1. Taman Kanak-Kanak : TK Al Washliyah Tebing Tinggi
 2. Sekolah Dasar : SD Negeri 164526 Tebing Tinggi
 3. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Tebing Tinggi
 4. Sekolah Menengan Atas : SMA Negeri 2 Tebing Tinggi
 5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara