

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PRIMA MEDICA NUSANTARA
(RUMAH SAKIT PABATU)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh

NAMA : DITA PRATIWI
NPM : 1705160081
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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 Rabu, tanggal 18 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DITA PRATIWI
N P M : 1705160081
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA MEDICA NUSANTARA (RUMAH SAKIT PABATU)

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

Penguji II

(RAIHANA DAULAY, S.E., M.Si.)

(Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., Ph.D.)

Pembimbing

(HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DITA PRATIWI
N. P. M : 1705160081S
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
PRIMA MEDICA NUSANTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi


Hanifah Jasin, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :


Ketua Program Studi Manajemen

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


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., 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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dita Pratiwi

NPM : 1705160081

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Medica Nusantara” adalah bersifat asli “*original*” bukan hasil menyadur mutlak hasil karya orang lain.

Bila mana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

YANG MENYATAKAN



(DITA PRATIWI)



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 SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dita Pratiwi
NPM : 1705160081
Nama Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Medica Nusantara

Item	Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-		
Bab 2	-		
Bab 3	-		
Bab 4	TABEL, SAMBEL	23/07-2021	
Bab 5	KESIYAPAN DAN SOAL	23/07-2021	
Daftar Pustaka	-		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC.	3/8-2021	

Medan, Juli 2021

Diketahui oleh,
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin, SE., M.Si)

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

(Hanifah Jasin, SE, M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

Dita Pratiwi

Program Studi Manajemen

ditapratiiiii4@gmail.com

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya, dalam mencapai kepuasan kerja terdapat beberapa faktor pendukung yang dinilai dapat berpengaruh diantaranya: faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Prima Medica Nusantara yang berjumlah 40 orang sedangkan sampel diambil dengan menggunakan total sampling (sampel jenuh) yaitu seluruh populasi diambil dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara dan variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi, serta Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Effect of Physical Work Environment and Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. Prima Medica Nusantara.

Dita Pratiwi
Program Studi Manajemen
ditapratiwiiii4@gmail.com

Job satisfaction as a positive feeling about one's job which is the result of evaluating its characteristics can be seen in terms of the quality and quantity achieved by an employee in carrying out and completing his duties in accordance with the responsibilities assigned or given to him, in achieving job satisfaction there are several supporting factors that are assessed can influence including: physical work environment factors and motivation. This study aims to determine the effect of the physical work environment on employee job satisfaction, and to determine the effect of motivation on employee job satisfaction and to determine the effect of the physical work environment and motivation together on employee job satisfaction at PT. Prima Medica Nusantara. The population in this study were all permanent employees at PT. Prima Medica Nusantara, totaling 40 people, while the sample was taken using total sampling (saturated sample), that is, the entire population was taken as a sample in the study. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. The results showed that the physical work environment partially had a significant effect on employee job satisfaction at PT. Prima Medica Nusantara. Motivation partially has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Prima Medica Nusantara and the variables of the physical work environment and motivation simultaneously also have a significant influence on employee job satisfaction at PT. Prima Medica Nusantara.

Keywords: Physical Work Environment and Motivation, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wata'ala , yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara” ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Usman dan Ibunda Nihayah Dasopang serta kakak tersayang Annisa Putri atas segenap kasih sayang, dukungan, perhatian, semangat, doa dan restunya selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.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. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen 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 Hanifah Jasin, S.E, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing yang dengan tulus dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan banyak masukan dan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
10. Seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
11. Bapak Dr. Zulkarnaen, Selaku Manajer PT. Prima Medica Nusantara (Rumah Sakit Pabatu) beserta karyawan dan perawat yang telah berkenan

menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan oleh penulis.

12. Kepada teman terdekat khususnya bulbul dan nina yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah Subhanahu wata'ala memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah Subhanahu wata'ala selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2021

Penulis

Dita Pratiwi
1705160081

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.1.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	13
2.1.1.4 Teori Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja	15
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	18
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	18
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	24
2.1.3 Motivasi	28
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	28
2.1.3.2 Faktor-faktor mempengaruhi motivasi.....	31
2.1.3.3 Teori Motivasi	33
2.1.3.4 Indikator Motivasi	36
2.2 Kerangka Berpikir	37
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	40
2.3 Hipotesis.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional	43

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.4 Tehnik Pengambilan Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7 Tehnik Analisis Data.....	55
3.8 Pengujian Hipotesis	57
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	58
4.1. Deskripsi Data.....	58
4.1.1. Deskripsi Data Responden.....	59
4.1.2. Data Variabel Penelitian.....	61
4.1.3. Uji Regresi Linier Berganda.....	67
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	70
4.1.5 Uji Hipotesis.....	71
4.1.6 Koefisien Determinasi.....	73
4.2. Analisis Data.....	75
BAB 5 PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3.2	Indikator Lingkungan kerja Fisik	44
Tabel 3.3	Indikator Motivasi	44
Tabel 3.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	45
Tabel 3.5	Jumlah Karyawan Tetap.....	46
Tabel 3.6	Skala Likert.....	47
Tabel 3.7	Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	49
Tabel 3.8	Uji Validitas Motivasi.....	50
Tabel 3.9	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 3.10	Uji Realibilitas Variabel.....	52
Tabel 4.1	Skala Likert.....	58
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 4.3	Usia Responden.....	60
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	60
Tabel 4.5	Skor Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	61
Tabel 4.6	Skor Variabel Motivasi.....	63
Tabel 4.7	Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji – t.....	71
Tabel 4.11	Hasil Uji – t.....	72
Tabel 4.12	Hasil Uji – f.....	73
Table 4.13	Hasil Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Parsial.....	39
Gambar 2.2	Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Parsial	40
Gambar 2.3	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan.....	42
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	56
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	57
Gambar 4.1	Uji Normalitas.....	67
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas	69
Gambar 4.3	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	72
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	73
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi saat ini maka salah satu cara yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan atau pegawai sebagai sumber daya yang sangat penting untuk perusahaan. Oleh karena itu karyawan atau pegawai pada perusahaan yang sebagai aset penting harus dijaga dan diberdayakan yang tujuannya untuk kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan pasti menginginkan para karyawan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan dan Setiap karyawan akan memberikan prestasi kerja yang baik ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya (Arda, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal. Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja akan mampu menjaga kestabilan perusahaan dan mampu memenangkan perusahaan dari persaingan sekaligus membawa

perusahaan untuk meraih tujuan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan berkarir, penghargaan, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan. Karyawan akan merasakan kepuasan yang tinggi dan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja, dan sebaliknya jika aspek tidak mendukung tentu karyawan akan merasa tidak puas dan menunjukkan sikap negative dalam pekerjaannya dan tentu akan merugikan perusahaan (Bahri & Nisa, 2017).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kepuasan karyawannya. Kepuasan Kerja itu sederhana, seperti dalam arti konsep dan dalam arti analisis karena kepuasan kerja memiliki berbagai konotasi. Namun demikian masih relevan untuk mengatakan pekerjaan itu kepuasan adalah cara pandang seseorang, yang positif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti bermanfaat untuk kepentingan individu dan organisasi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dengan memperoleh pujian dari pekerjaan, penempatan, perawatan, peralatan dan suasana yang baik lingkungan kerja (Daulay, R., & Marlina, 2019).

Adapun yang dimaksud dari kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus

diterima. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Nurhayati, Minarsih & Wulan, 2016).

Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja yaitu perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, Musadieg & Nurtjahjono, 2014). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2016).

Generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuannya. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012).

Pentingnya lingkungan kerja tentunya untuk menciptakan kenyamanan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Tamali & Munasip, 2019).

Lingkungan kerja fisik memang merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja fisik dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Atau definisi dari lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Nabawi, 2019).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukannya motivasi. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pada dasarnya motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Fransiska & Tupti, 2020).

Seorang karyawan sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap

karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Lumentut & Dotulong, 2015).

Keberadaan Rumah Sakit Pabatu sebagai Rumah Sakit pusat rujukan PTP VI disahkan berdasarkan SK Direksi No. 06.Dir/Kpts/14/1994. Pada tahun 1996, PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 tahun 1996, seperti yang dinyatakan pada akta pendirian di depan Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996, dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman RI melalui surat Keputusan No. C2- 8332.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan pada Berita Negara RI No. 81 tanggal 8 Oktober 1996, Tambahan No. 8675/1996. PTPN IV adalah peleburan tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yakni PTP VI, PTP VII dan PTP VIII. Peleburan tiga BUMN tersebut ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996. Berdasarkan PP tersebut, setelah perusahaan didirikan maka ketiga BUMN yang dilebur dinyatakan bubar dan segala hal dan kewajiban beralih kepada perusahaan. Termasuk dalam hal ini RS.Pabatu.

Dengan adanya Surat Keputusan Direksi PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) No. 04.12/Kpts/R/46/VIII/2009 perihal Pembubaran Grup Unit Usaha VI pada tanggal 31 Agustus 2009, maka administrasi pembebanan biaya pasien yang mulanya dilaksanakan oleh GUU-VI, maka sejak 31 Agustus 2009 hal

administrasi tersebut berada di bawah tiga unit rumah sakit PTPN IV, salah satunya adalah RS.Pabatu. Dengan terbitnya Surat Keputusan Direksi di atas maka Poliklinik Medan secara operasional dibawah tanggung jawab RS.Pabatu.

Kemudian dengan keputusan Menkumham RI No.AHU-0002127.AH.01.01 tahun 2015 sesuai salinan Akta No. 03 tanggal 08 Januari 2015 didepan Notaris Ihdina Nida Marbun, SH maka pendirian PT Prima Medica Nusantara disahkan yang membawahi tiga rumah sakit, salah satunya Rumah Sakit Pabatu.

PT. Prima Medica Nusantara beralamat di Jln. Desa Kedai Damar Kec.Tebing tinggi Kab. Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. PT. Prima Medica Nusantara berdiri sejak tahun 1994 dengan ketetapan SK Direksi No. 06.Dir/Kpts/14/1994. PT. Prima Medica Nusantara berfungsi sebagai rumah sakit rujukan PTPN IV, klinik rawat jalan, dan rawat inap.

Pendirian PT. Prima Medica Nusantara (PT.PMN) sebagai anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) dalam pengelolaan Unit Rumah Sakit merupakan tindak lanjut dari penerapan Undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit pada pasal 7 mengharuskan Rumah sakit yang didirikan oleh swasta harus berbentuk badan hukum yang kegiatan usahanya hanya bergerak di bidang perumahsakitian.

Sesuai Surat Keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Nomor: 04.15/Kpts/25/II/2015 tanggal 26 Februari 2015 tentang Pemisahan (Spin Off) Unit Rumah Sakit Pabatu, dari PT. Perkebunan Nusantara IV, maka pengelolaan operasional Unit Rumah Sakit, Puskesmas dan Poliklinik Mandiri Unit Usaha PT. Perkebunan Nusantara IV sebagai hasil spin-off / holding dialihkan kepada PT.

Prima Medica Nusantara (PT. PMN) untuk pelaksanaan pelayanan kesehatan khususnya bagi karyawan dan pensiunan PTPN IV beserta batihnya.

Berdasarkan hasil prariset pada PT. Prima Medica Nusantara ditemui adanya permasalahan dimana tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan hal ini terlihat dari adanya banyak keluhan mengenai aspek yang berhubungan dengan kurang adanya kesempatan berkarir dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan. Mengenai Lingkungan kerja fisik dimana fasilitas yang belum memadai seperti penerangan yang bisa dikatakan redup, loker perawat yang kurang memenuhi standart, kurangnya ventilasi udara yang menyebabkan sirkulasi udara yang kurang baik. Serta menurunnya tingkat motivasi karyawan dilihat dari fenomena dimana penghargaan kepada karyawan teladan yang selalu di berikan oleh perusahaan kini telah ditiadakan.

Pentingnya lingkungan kerja fisik dan motivasi sangat berperan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas terdapat berbagai permasalahan yang dapat teridentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Masih kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Masih kurangnya kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan yang berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Kurangnya penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun pada penelitian ini penulis membatasi dan memfokuskan tentang bagaimana penghargaan kepada karyawan yang berdampak pada motivasi kerja karyawan di perusahaan, bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan, dan bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada karyawan tetap di PT. Prima Medica Nusantara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu, memperkaya teori, dan literatur terutama dalam lingkungan kerja fisik dan motivasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk PT. Prima Medica Nusantara.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan agar dapat menjadi masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan secara lebih lanjut dalam menyangkut lingkungan kerja fisik dan motivasi agar terbentuknya kepuasan kerja karyawan ataupun perawat yang baik dalam bekerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada setiap umum setiap individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja (Sunarta, 2019).

Pada dasarnya kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi (Robbins, & Mary, 2009)

Adapun kepuasan kerja menurut pendapat (Prawira, 2020) adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Namun, ada pendapat yang mengartikan kepuasan sebagai suatu kombinasi dari tingkat aspirasi atau tingkat kebutuhan dengan jumlah yang didapat dari lingkungan. Kepuasan akan timbul bila kedua faktor tersebut terpenuhi secara berimbang, dan kepuasan akan dicapai bila dihasilkan yang diperoleh dari lingkungannya sebanding dengan tingkat kebutuhan individu (Arifin, 2017).

Dalam jurnal yang disusun oleh (Tirtayasa & Harahap, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Dan juga Kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons afektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020).

Kemudian penulis menemukan definisi kepuasan kerja dari (Tanjung, Pasaribu & Tanjung, 2020) yang memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Dan dari (Pitasari & Perdhana, 2018) Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Pendapat lain dari (Garaika, 2020) Mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai.

Definisi kepuasan kerja menurut pendapat (Citra & Fahmi, 2019) yaitu Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang

terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Tamali, H., & Munasip, 2019).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2016) adalah:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.1.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan berikut penjelasannya menurut (Sutrisno, 2009), yakni:

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya irang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini

karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2009) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

2.1.1.4 Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2014) yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*equity theory*)

Yaitu teori ini dikembangkan oleh Adam Wexley dan Yukl dalam mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah: Input adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melakukan pekerjaannya, Outcome adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, Comparison person adalah seorang karyawan yang berada dalam organisasi yang sama atau diluar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, Equity – inequity adalah sesuatu yang dirasakan karyawan adil atau tidak adil.

2. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*needfulfillment theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan tersebut.

4. Teori pandangan kelompok (*socialreferencegroup theory*)

Pada teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan Kompetensi saja, melainkan juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuannya

5. Teori dua faktor dari *Herzberg*.

Berdasarkan teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu terpisah dan juga berbeda. Teori ini merumuskan dua faktor yaitu *satisfied* atau *motivators* dan *dissatisfies* atau *hygienefactors*.

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut pendapat (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) Indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja

yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya (Bahri, S., & Nisa, 2017) Indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan,

yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2. Supervisi

yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
6. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.
7. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan dan pengalaman kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari uraian konsep teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seseorang berupa nilai balas jasa yang diinginkan oleh setiap karyawan dari perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang di jalankan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebab, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Karena lingkungan kerja menyangkut tempat kerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udarah yang baik, warna, penerang yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan anatarkaaryawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Arianty & Julita, 2019).

Lingkungan fisik organisasi sebagai sumber daya selain manusia yang dimiliki perusahaan dan menjadi factor pendukung berjalannya sebuah aktivitas organisasi atau perusahaan (Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, 2017).

Dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019). Pendapat dari (Nabawi,

2019) mendefinisikan Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pendapat lain mengenai lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan (Sunyoto, 2014).

Pengertian dari lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2009).

Berbeda dengan pengertian diatas Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta

pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok) (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018).

Menurut (Sedarmayanti, 2007) Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. lingkungan kerja fisik.
2. lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2007) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam buku yang ditulis oleh (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat atau wilayah dan segala kondisi yang ada di sekitar karyawan untuk melakukan beban kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan (Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014).

Adapun definisi lingkungan kerja non fisik dikutip dari pendapat (Nurhayati, Minarsih & Wulan, 2016) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari penegertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat atau wilayah dan segala kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan beban kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut (Robbins & Mary, 2009) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja, yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) yakni meliputi:

1. Pengaturan penerangan tempat kerja.
2. Pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja.
3. Pengontrolan terhadap udara.
4. Pengaturan kebersihan tempat kerja.
5. Pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Nurhayati, Minarsih & Wulan, 2016) adalah:

1. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan 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.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

3. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Getaran mekanis di tempat kerja.

Artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

5. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

6. Tata warna di tempat kerja.

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

9. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Sedarmayanti, 2009).

Pada dasarnya yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Pertukaran udara
5. Suara/kebisingan
6. Keamanan

Adapun penjelasan dari teori diatas adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan. penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, dan senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan sempurna menurut keinginan orang. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya, karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor. Apabila disusun dengan

baik maka akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari.

2. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa yang menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor, dimana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Dalam hal kebersihan ini diperlukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

4. Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan

kelembapan yang tidak mengganggu perpanasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja para pegawai.

5. Suara / Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja. Dengan mengetahui akibat yang ditimbulkan oleh suara bising tersebut, hendaknya pihak kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin. Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari pegawai.

Oleh karena itu, musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik jangan terlalu lambat atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat semakin berkurang. Oleh karena itu, penggunaan musik sambil bekerja direncanakan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan rohaniyah dan penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian

besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang baik. Menurut (Arianty & Julita, 2019) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur ditempat kerja.
3. Kelembaban ditempat kerja.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja.
5. Kebisingan ditempat kerja.
6. Getaran mekanis ditempat kerja.
7. Bau-bauan ditempat kerja.
8. Tata ruang ditempat kerja.
9. Dekorasi ditempat kerja.
10. Musik ditempat kerja.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dipandang dari arti katanya, berarti hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sedangkan motivasi kerja dalam kaitannya dengan

lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi sebagai sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak bertindak sering sekali disebut orang yang tidak memiliki motivasi alasan atau dorongan itu dapat berasal dari dalam diri, factor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar atau disebut motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita, sementara motivasi dari dalam atau motivasi intrinsik yaitu motivasi yang muncul dari inisiatif dalam diri sendiri. Jadi motivasi berarti hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri seseorang (Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, 2017).

Seorang karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan, karena itu peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting termasuk juga tenaga sdm yang cukup berpotensi di dalamnya. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan harus memahami apa yang diinginkan karyawan termasuk itu memotivasi para karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi sesuai dengan harapan (Lumentut & Dotulong, 2015).

Adapun pendapat lain yang mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2014).

Dari jurnal yang disusun oleh (Garaika, 2020) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pendapat dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengatakan saat ini secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri dalam dirinya, biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif.

Definisi motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020).

Pendapat lain dari (Luthan, 2014) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh kekurangan baik secara psikologis atau fisiologis dan kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku atau pengaruh yang ditujukan pada sasaran.

Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu disebut juga sebagai motivasi, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Wibowo, 2014). Mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Tirtayasa, S., & Harahap, 2020).

Jadi Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik (Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, 2019).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Maka perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal..

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pendapat dari (Kadarisman, 2012) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya tau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, permogokan, dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya (Kadarisman, 2012).

Sedangkan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan

pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja (Kadarisman, 2012).

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (needs), tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself) (Kadarisman, 2012).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Afandi, 2018) yaitu:

1. Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi

kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.3.3 Teori Motivasi

Menurut (Yuniawan & Gita, 2016) mengatakan bahwa motivasi datang dari dalam diri manusia, sehingga pimpinan organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja.

Adapun pendapat lain dari (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018) mengatakan motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan. Teori motivasi dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu:

- 1) *Energize* (memberikan daya), yaitu pemimpin melakukan proses motivasi dengan:
 - a) *Exemplify*, yaitu motivasi dimulai dengan memberikan contoh yang baik dan pemimpin harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi yang mereka pimpin.
 - b) *Communicate*, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan dengan jelas visi, misi, dan tindak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.
 - c) *Challenge*, yaitu pemimpin memberikan tantangan dan merumuskan tantangan yang penuh daya dan menarik dengan menggunakan imajinasi dan kreativitas orang dalam mencapai tujuan.
- 2) *Encourage* (mendorong), yaitu pemimpin mendukung proses motivasi dengan:
 - a) *Empower* (pemberdayaan), yaitu proses dengan mana orang memperkirakan tanggung jawab dan diberi wewenang melakukan pekerjaannya. Pemimpin belajar bahwa kekuatan mereka berasal dari orang lain.

- b) *coaching* (pelatihan), yaitu suatu proses interaktif melalui pimpinan dan supervisor dalam menyelesaikan persoalan kinerja atau mengembangkan kemampuan orangnya. Pemimpin memberikan dukungan yang benar kepada orang untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga ditemukan hubungan antara pimpinan dengan pekerja. Coaching juga merupakan permulaan proses menciptakan pemimpin masa depan.
 - c) *Recognize* (pengakuan), yaitu fundamental bagi setiap orang bahwa kita ingin orang mengenal apa yang kita lakukan dan bagaimana kita melakukannya. Pemimpin yang mengenal bawahan harus menunjukkan perhatian atas pekerjaan yang dilakukan.
- 3) *Exhort* (mendesak), yaitu pemimpin menciptakan pengalaman dalam motivasi berdasarkan:
- a) *Sacrifice* (pengorbanan), yaitu ukuran pelayanan yang paling benar, menempatkan kebutuhan orang lain didepan daripada kebutuhan diri sendiri. Pengorbanan juga merupakan ukuran kepemimpinan karena menemukan karakter dan keyakinan dalam menciptakan kondisi dimana motivasi dapat terjadi.
 - b) *inspire* (inspirasi), yaitu motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi, karena berasal dari dalam diri sendiri. Proses ini dipelihara dengan memperhatikan orang lain mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang melakukan hal yang benar bagi orang, sering berkomunikasi, memberidayakan dengan penuh semangat, meng-coach secara regular, dan berkorban untuk orang lain.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan harus memahami teori motivasi dan mampu mengidentifikasi apa yang

memotivasi bawahan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi.

Dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam (Widiyanti, W., & Fitriani, 2017) adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”.

Dari berbagai pendapat yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia yang dilakukan secara sadar dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi adalah faktor yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Berdasarkan (Handayani, S., & Daulay, 2021) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kinerja,

Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapainya sasaran.

2. Penghargaan,

Pengakuan atas kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan rangsangan yang kuat.

3. Tantangan,

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan rangsangan yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab

Memiliki rasa memiliki akan memotivasi Anda untuk merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk kemajuan, dapat menjadi rangsangan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih keras atau lebih antusias.

6. Keterlibatan

Merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau berupa kotak suara dari karyawan.

7. Peluang

Peluang untuk maju dalam bentuk jalur karir terbuka.

Indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2016) meliputi :

1. Kerja keras.
2. Orientasi masa depan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi.
4. Orientasi tugas / sasaran.
5. Usaha untuk maju dan ketekunan.
6. Hubungan dengan rekan kerja.
7. Pemanfaatan waktu.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator menurut (Garaika, 2020) untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variable atau variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan motivasi) terhadap dependent variable atau variabel terikat (kepuasan kerja). Kerangka konseptual pada penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan anantara konsep satu terhadap konsep lainnya dari

masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Parsial.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Kualitas Lingkungan Kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi segeran dan semangat kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja memadai maka karyawan akan merasa puas dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Arianty & Julita, 2019).

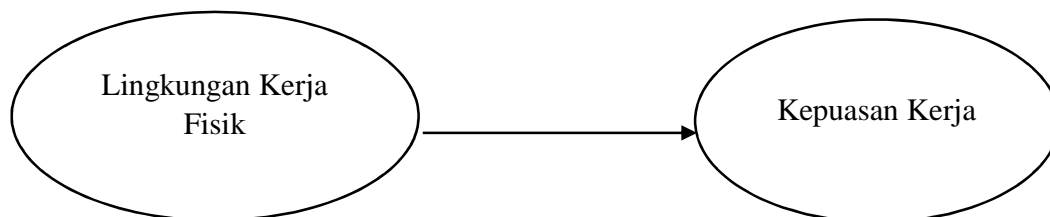
Hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun hasil penelitian dari (Lumentut & Dotulong, 2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti dengan karyawan bahwa karyawan kurang mendapat dorongan. Mengenai keluhan bahwa tempat kerja kurang nyaman terlihat dari penerangan yang kurang sehingga mengganggu setiap karyawan yang bekerja. Beberapa informasi yang didapat, kurangnya proaktif dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan mengenai penerangan tempat

kerja yang kurang baik menyebabkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dan juga Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wibowo, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) yang diajukan pada hipotesis pertama terpenuhi, karena lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang.

Tingkat signifikan memiliki makna bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Artinya adalah semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Karena lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Parsial

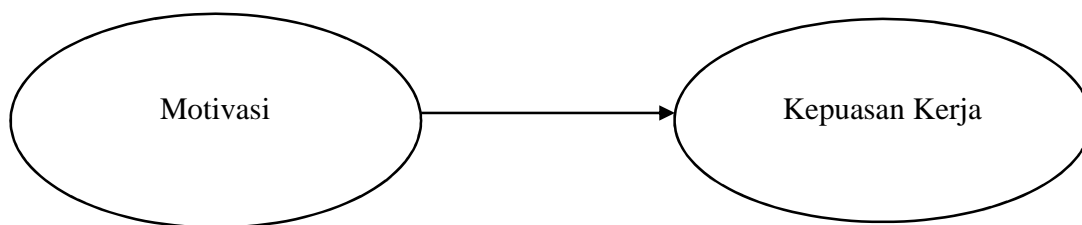
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara Parsial.

Dikutip dari (Bahri & Nisa, 2017) Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian

khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Handayani & Arianty, 2010) yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pada kepuasan kerja dan kinerja manajerial pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Diperkuat oleh hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Selain itu motivasi juga sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan karena adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilan dengan bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.



Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Parsial.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan. Untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Jufrizen, 2015).

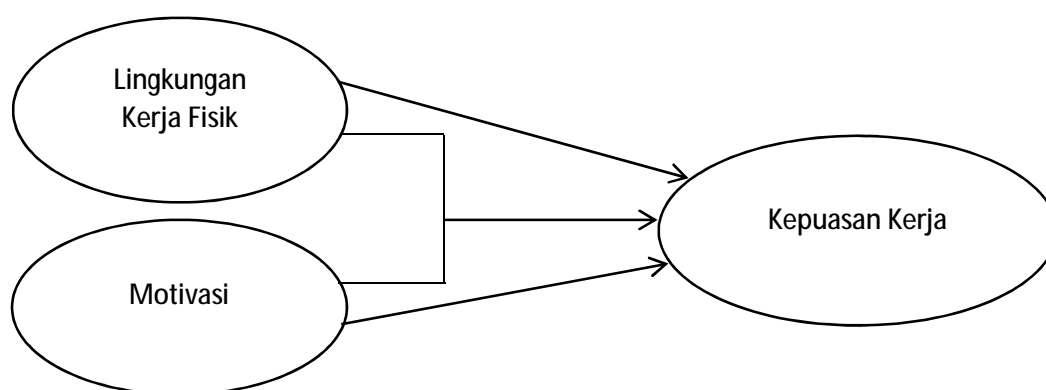
Hasil penelitian (Handayani & Arianty, 2010) menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, gaya manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajerial. Secara signifikan kepuasan kerja dan kinerja manajerial dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya manajemen.

Adapun hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) menjelaskan secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lumentut & Dotulong, 2015) menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap dan tingkah laku negative dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh dengan semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja, dan hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan kerangka konseptual secara simultan sebagai berikut:



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan, atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, A., Irfan., & Manurung, 2014). Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Medica Nusantara.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) (Hikmawati, 2019). Sedangkan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupa data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya (Handayani, S., & Daulay, 2021).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan (Hikmawati, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional :

3.2.1 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kemangkiran
2	Keinginan pindah
3	Kinerja Karyawan
4	Rekan kerja
5	Kenyamanan Kerja Karyawan

Sumber : (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018)

3.2.2 Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan kerja Fisik

No	Indikator
1	Penerangan
2	Pewarnaan
3	Kebersihan
4	Pertukaran Udara
5	Kebisingan / suara
6	Keamanan

Sumber : (Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018)

3.2.3 Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tantangan
4	Tanggung Jawab
5	Pengembangan
6	Keterlibatan
7	Peluang

Sumber : (Handayani & Daulay, 2021)

3.4 Tehnik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi, A., Irfan., & Manurung, 2014). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Tetap pada PT. Prima Medica Nusantara yang berjumlah 40 Karyawan Tetap.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. dan sampel penelitian boleh berupa benda,waktu dan juga hewan (Juliandi, A., Irfan., & Manurung, 2014). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh termasuk non probability, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu karyawan tetap PT. Prima Medica Nusantara sebanyak 40 karyawan tetap. 40 karyawan tetap pada PT. Prima Medica Nusantara terbagi atas :

Tabel 3.5
Jumlah Karyawan Tetap

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Manajer	1
2	Perawat	16
3	Bidan	11
4	Bagian Operasional	4
5	Bagian Tata Usaha	8
Total		40

Sumber: Tata usaha dan Kepegawaian PT. PMN

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila responden hanya sedikit (Juliandi, Irfan., & Manurung, 2014).

3.5.2 Studi dokumen

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah perusahaan (Juliandi, A., Irfan., & Manurung, 2014).

3.5.3 Daftar Pernyataan (*Questioner*)

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responde penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala *Likert* yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel 3.6
Skala Likert

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

Sumber: (Juliandi, A., Irfan., & Manurung, 2014)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas, atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

3.5.4 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisoner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisoner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisoner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor (Juliandi, A., Irfan., & Manurung, 2014).

Berikut ini rumus koefisien korelasi:

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

Sumber: (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014)

Dimana :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah Pengamatan X

$\sum y$ = Jumlah Pengamatan Y

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

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variable Y

$(\sum x)$ = kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum y)$ = kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$(\sum xy)$ = jumlah hasil kali variable X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
2. Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

3.5.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel uji validitas Lingkungan Kerja Fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Item Pernyataan	R – hitung	R - tabel	Sig 2-tailed < α 0,05	Keterangan
1	.694	0,263	.000	Valid
2	.675	0,263	.000	Valid
3	.851	0,263	.000	Valid
4	.843	0,263	.000	Valid
5	.719	0,263	.000	Valid
6	.509	0,263	.001	Valid
7	.727	0,263	.000	Valid
8	.831	0,263	.000	Valid
9	.815	0,263	.000	Valid
10	.777	0,263	.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3.5.6 Uji Validitas Motivasi

Tabel Uji Validitas Motivasi dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	R - hitung	R - tabel	Sig 2-tailed < α 0,05	Keterangan
1	.702	0,263	.000	Valid
2	.843	0,263	.000	Valid
3	.829	0,263	.000	Valid
4	.717	0,263	.000	Valid
5	.790	0,263	.000	Valid
6	.806	0,263	.000	Valid
7	.790	0,263	.000	Valid
8	.706	0,263	.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

3.5.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Table Uji Validitas Kepuasan Kerja dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	R - hitung	R- tabel	Sig 2-tailed < α 0,05	Keterangan
1	.623	0,263	.000	Valid
2	.603	0,263	.000	Valid
3	.867	0,263	.000	Valid
4	.849	0,263	.000	Valid
5	.704	0,263	.000	Valid
6	.713	0,263	.000	Valid
7	.843	0,263	.000	Valid
8	.692	0,263	.000	Valid
9	.811	0,263	.000	Valid
10	.669	0,263	.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variable (Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya dengan menggunakan pengujin reabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji reliabilitas berikut ini.

3.5.8 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

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

(Juliandi, Irfan., & Manurung, 2014)

Dimana :

r = reliabilitas Instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.907 $> 0,6$	Reliabel
Motivasi (X2)	.899 $> 0,6$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	.908 $> 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3.6 Tehnik Analisis Data

3.6.1 Tehnik Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Hikmawati, 2019) Analisis tegresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda.

$$Y = \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

(Hikmawati, 2019)

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Motivasi

e = Error

Kriteria :

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
2. Terjadinya korelasi negative apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
3. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik (Hikmawati, 2019).

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014). Jika variasi residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independent dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) , maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Secara Parsial (uji t)

Untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, maka dilakukan uji t. Uji t merupakan uji statistic yang digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen maka digunakan uji t. Pengujian uji t di uji dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam melakukan estimasi data maka dipergunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014).

$$t = r_p \sqrt{(n-3) / \sqrt{1-r_p^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t = t hitung yang aelanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

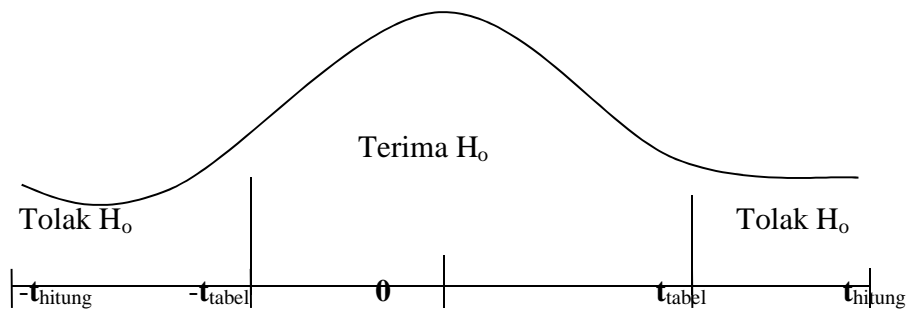
r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Kriteria bentuk pengujiannya menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014) adalah:

1. Jika nilai signifikasi $< \alpha$ maka keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak berarti dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_0 diterima, berarti dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

R= koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

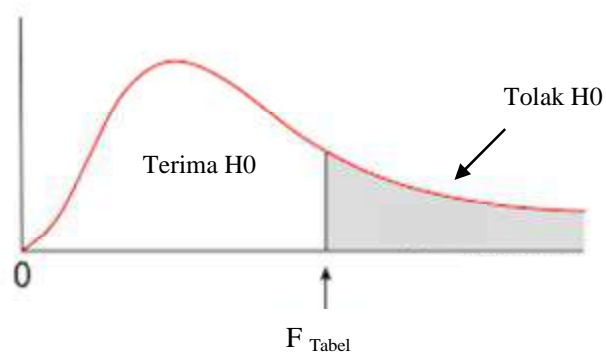
n= jumlah anggota sampel

F= F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), 8 item pernyataan untuk variabel Motivasi (X_2), 10 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi, Irfan & Manurung, 2014)

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan skala likert diatas lah yang digunakan dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Motivasi (X_2) maupun variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Data Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut :

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	12	30.0	30.0	30.0
Perempuan	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data table responden jenis kelamin menunjukkan dari 40 sampel penelitian, yang mendominasi adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 70%. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki hanya 30% saja ini lebih sedikit dibandingkan responden perempuan pada PT. Prima Medica Nusantara.

2. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 40 responden, maka dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	15	37.5	37.5	37.5
31-40 tahun	18	45.0	45.0	82.5
>40 tahun	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari table diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 45,0%, usia 20-30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 37,5%, sedangkan untuk usia >41 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 17,5%.

3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 40 responden, dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	6	15.0	15.0	15.0
D3	14	35.0	35.0	50.0
S1	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data table diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S1 sebanyak 20

orang dengan presentase 50%, sedangkan D3 sebanyak 14 orang dengan presentase 35%. Dan yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang dengan presentase 15%. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan karyawan yang berpendidikan baik.

4.1.3 Data Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian table hasil skor jawaban responden dari kuisioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut:

4.1.3.1 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variable Lingkungan Kerja Fisik yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Lingkungan Kerja Fisik)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	32.5	22	55.0	3	7.5	1	2.5	1	2.5	40	100
2	13	32.5	18	45.0	7	17.5	1	2.5	1	2.5	40	100
3	20	50.0	11	27.5	4	10.0	4	10.0	1	2.5	40	100
4	19	47.5	13	32.5	7	17.5	1	2.5	0	0	40	100
5	19	47.5	14	35.0	4	10.0	2	5.0	1	2.5	40	100
6	14	35.0	16	40.0	8	20.0	1	2.5	1	2.5	40	100
7	17	42.5	12	30.0	4	10.0	5	12.5	2	5.0	40	100
8	14	35.0	18	45.0	5	12.5	2	5.0	1	2.5	40	100
9	15	37.5	18	45.0	4	10.0	3	7.5	0	0	40	100
10	18	45.0	16	40.0	5	12.5	1	2.5	0	0	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari table 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 55,0%.
2. Jawaban responden tentang Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 45,0 %.
3. Jawaban responden tentang Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 50,0%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 47,5%.
5. Jawaban responden tentang Kebersihan sangat di perhatikan di ruangan saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 47,5%.
6. Jawaban responden tentang Pewarnaan tembok/dinding di ruangan mempengaruhi saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 40,0%.
7. Jawaban responden tentang Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 42,5%.
8. Jawaban responden tentang Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 45.0%.

9. Jawaban responden tentang Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 45,0%
10. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 45,0%.

4.1.3.2 Variabel Motivasi

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel Motivasi yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel X2 (Motivasi)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	62.5	12	30.0	2	5.0	1	2.5	0	0	40	100
2	24	60.0	11	27.5	5	12.5	0	0	0	0	40	100
3	21	52.5	14	35.0	4	10.0	1	2.5	0	0	40	100
4	19	47.5	14	35.0	5	12.5	1	2.5	1	2.5	40	100
5	18	45.0	18	45.0	4	10.0	0	0	0	0	40	100
6	20	50.0	15	37.5	5	12.5	0	0	0	0	40	100
7	18	45.0	18	45.0	4	10.0	0	0	0	0	40	100
8	17	42.5	17	42.5	6	15.0	0	0	0	0	40	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel 4.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya ingin karir saya dapat berkembang dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 62,5%.

2. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras dalam menjalankan tugas untuk memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 60,0%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 52,5%.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberi motivasi kepada semua karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 47,5%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dan sangat setuju 18 orang juga dengan presentase yang sama yaitu 45,0%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 50,0%.
7. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai keinginan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dan sangat setuju sebanyak 18 orang juga dengan presentase yang sama yaitu 45,0%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dan sangat setuju 17 orang juga dengan presentase yang sama yaitu 42,5%.

4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel Y (Kepuasan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Y1 (Kepuasan Kerja)

No pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	67.5	9	22.5	2	5.0	2	5.0	0	0	40	100
2	20	50.0	15	37.5	4	10.0	0	0	1	2.5	40	100
3	16	40.0	14	35.0	8	20.0	2	5.0	0	0	40	100
4	13	32.5	18	45.0	7	17.5	2	5.0	0	0	40	100
5	14	35.0	14	35.0	10	25.0	1	2.5	1	2.5	40	100
6	21	52.5	15	37.5	4	10.0	0	0	0	0	40	100
7	12	30.0	18	45.0	8	20.0	2	5.0	0	0	40	100
8	1	2.5	14	35.0	14	35.0	8	20.0	3	7.5	40	100
9	16	40.0	15	37.5	7	17.5	2	5.0	0	0	40	100
10	15	37.5	17	42.5	7	17.5	1	2.5	0	0	40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel 4.7 Diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya puas bekerja di perusahaan pada bagian ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 67,5%.
2. Jawaban responden tentang Rekan kerja di perusahaan ini sangatlah mendukung (membantu) pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 50.0%.
3. Jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 40,0%.
4. Jawaban responden tentang Promosi di tempat saya bekerja dilakukan secara obyektif mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 45,0%.
5. Jawaban responden tentang Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) ditempat kerja saya sudah sesuai dengan keinginan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak

14 orang dan sangat setuju sebanyak 14 orang juga dengan jumlah presentase yang sama yaitu 35,0%.

6. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 52,5%.
7. Jawaban responden tentang Saya puas dengan sistem pengawasan yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 45,0%.
8. Jawaban responden tentang Saya puas dengan gaya/cara-cara pimpinan saya dalam mengendalikan organisasi/shift mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dan setuju sebanyak 14 orang juga dengan jumlah presentase yang sama yaitu 35,0%.
9. Jawaban responden tentang Saya puas dengan bentuk - bentuk kebijakan/peraturan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 40,0%.
10. Jawaban responden tentang Saya puas dengan kejelasan karir yang diberikan di perusahaan tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 42,5%.

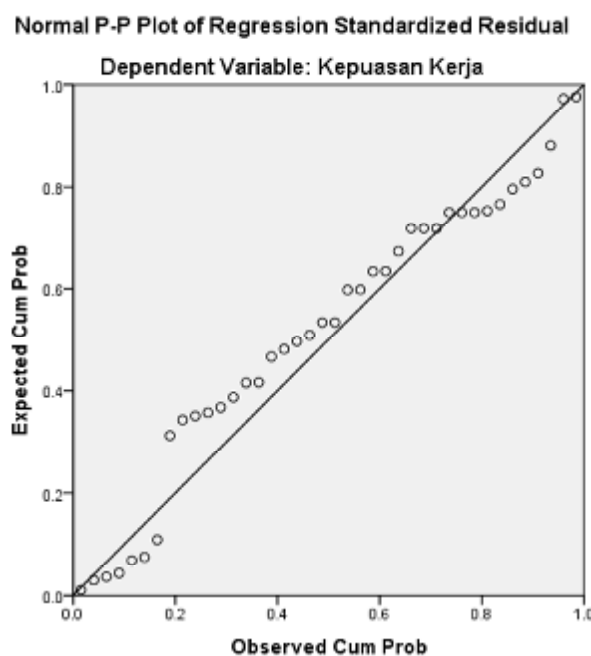
4.1.3 Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak menurut Gujarati dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 169). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.596	6.368		1.507	.140		
	Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045	.577	1.734
	Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027	.577	1.734

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

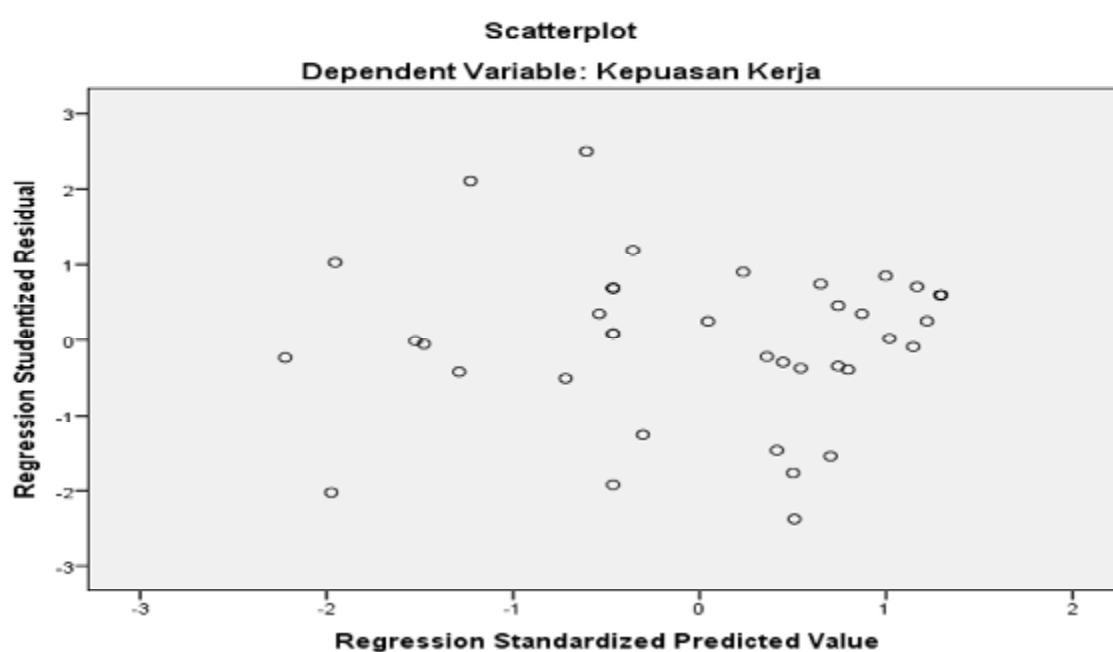
Jika dilihat pada tabel 4.8 diketahui bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki nilai VIF 1.734. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014). Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar 4.2 Uji Heterokedastistas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variebel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.596	6.368		1.507	.140
Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045
Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,596 + 0,315X_1 + 0,543X_2$$

1. Nilai a = 9.596 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 9.596.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,315$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara sebesar 31,5%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 34% dilihat dari *standardized Coefficient* pada tabel 4.9 diatas.

3. Nilai Koefisien regresi $X_2 = 0,543$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara sebesar 54,3%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 37,8% dilihat dari *standardized Coefficient* pada tabel 4.9 diatas.

4.1.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

1. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients^a

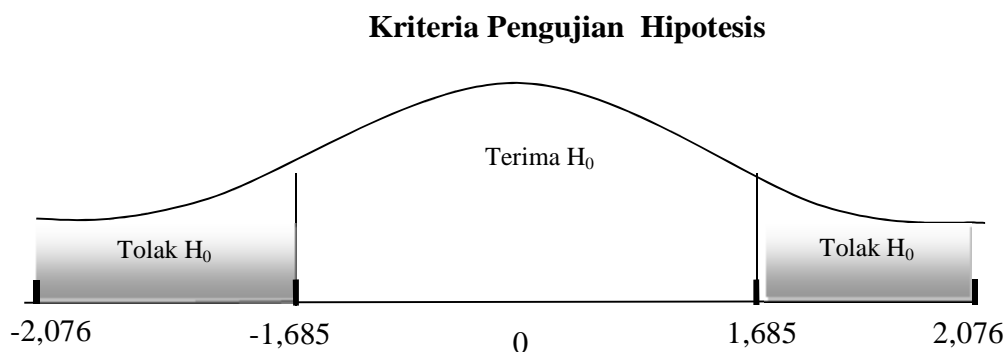
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.596	6.368		1.507	.140
Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045
Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara variable X_1 yaitu lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja (Y) dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel}$

1,685 dengan probabilitas Sig. 0,045 < 0,05. Berdasarkan uji t maka (H_a) diterima, sedangkan (H_0) ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Prima Medica Nusantara.



Gambar 4.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Prima Medica Nusantara.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Coefficients^a

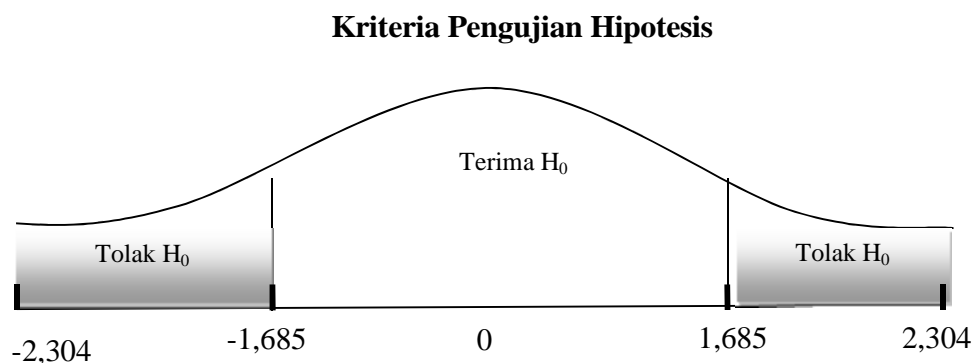
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.596	6.368		1.507	.140
Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045
Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel X_2 yaitu Motivasi terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,304 > t_{tabel} 1,685$ dengan probabilitas Sig. $0,027 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis (H_a) diterima dan (H_0) di tolak. Dan dapat

disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Prima Medica Nusantara.



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

2. 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). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

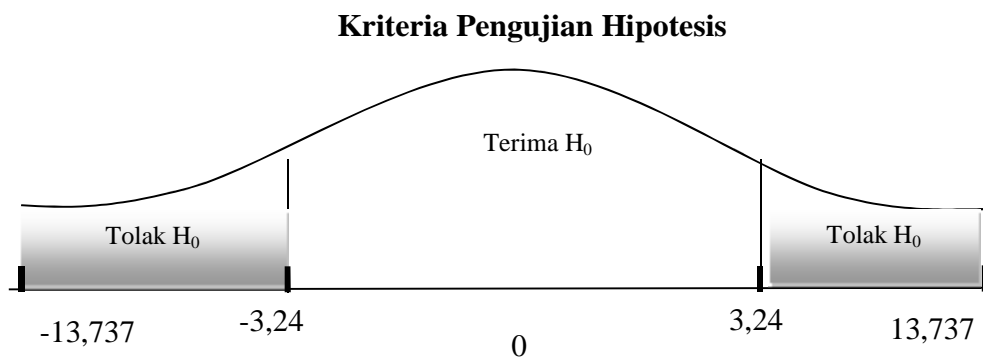
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.041	2	354.520	13.737	.000 ^b
	Residual	954.859	37	25.807		
	Total	1663.900	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data tabel diatas terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 13,737 > f_{tabel} 3,24$ dengan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$. Atas hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 4.5
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Prima Medica Nusantara.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.395	5.080

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,653^2 \times 100\% \\ &= 65,3\% \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada table diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,653. Hal ini memiliki arti bahwa 65,3% pengaruh yang ditimbulkan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variable lain.

4.2 Analisis Data

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut. Yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,076 > 1,685$ berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, dengan probabilitas sig $0,045 < 0,05$ Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

Menurut (Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

Hal ini didukung dengan hasil peneliti sebelumnya oleh (Wibowo, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif atau berbanding lurus dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja fisik nyaman maka kepuasan kerja karyawan meningkat, karena dalam melaksanakan tugas dalam merawat dan melayani pasien membutuhkan lingkungan yang mendukung, dan hal ini akan menambah kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja karyawan yang baik adalah lingkungan yang nyaman, bersih, dan segar untuk karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena perusahaan telah memberikan kontribusi yang baik kepada karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,304 > 1,685$ dengan probabilitas Sig. $0,027 < 0,05$ berarti H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

Menurut (Yuniawan & Gita, 2016) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan Motivasi merupakan dorongan yang di

berikan perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan searah untuk kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dari itu adanya Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan bekerja secara maksimal dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat pula. Ini berarti motivasi disetiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kepada kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya (Marjaya & Pasaribu, 2019).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Mengenai pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Haji Medan penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan dimana diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 13,737 > 3,24$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kesimpulannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Nilai R-Square 0,653% atau 65,3% sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan tanggapan, sikap seseorang terhadap pekerjaan yang diterimanya dan itu mempengaruhi kinerja karyawan (Mujiantun, Jufrizen & Ritonga, 2019).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh dengan semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Rasyid & Tanjung, 2020).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Prima Medica Nusantara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima dalam penelitian ini.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima dalam penelitian ini.
3. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Medica Nusantara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Prima Medica Nusantara, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara agar karyawan nyaman dalam

berkerja sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Motivasi yang sudah ada sebaiknya perlu ditingkatkan agar para karyawan merasa diperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan harus dapat melakukan inovasi baru dalam strategi motivasi dan selalu memperhatikan hal-hal yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawannya secara berkala dan berkesinambungan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengalami beberapa keterbatasan dalam pengolahan data yang belum sempurna. Harapan penulis agar kedepannya penulis dapat lebih baik lagi dalam mengolah data agar memperoleh hasil yang sempurna.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas berjumlah 40 orang yang berstatus karyawan tetap pada PT. Prima Medica Nusantara.
3. Dalam faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan penulis hanya menggunakan faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., & J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(5), 195–205.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021a). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 544–548.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021b). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT.Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hikmawati, F. (2019). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metedologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (ke-2)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74–85.
- Luthan, F. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiantun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 8(2), 1–10.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Rasyid, M. A., & 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.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Manajemen Stie Tricom*, 12(2), 64–74.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, P. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Tanjung, H., Pasaribu, S. E., & Tanjung, M. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *Triangle Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(03), 56–70.

- Tirtayasa, S., & Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 16(1), 2–9.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, 18(2), 132–138.
- Yuniawan, A., & Gita, R. (2016). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–12.

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Pabatu, 17 Februari 2021

Kepada Yth
Bapak/Ibu Pegawai
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Semoga bapak/ibu senantiasa dalam keadaan sehat walafiat serta lancar dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Saya adalah Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Medica Nusantara". Untuk itu saya memohon ketersediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan.

Demikian permohonan ini saya buat, atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu saya mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 17 Februari 2021

Hormat saya

Dita Pratiwi

A. Petunjuk Pengisian

1. Beri tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapatan, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapatan umum atau pendapatan orang lain .

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Usia (tahun) : 20-30 31-40 41+
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D1-D3 S1

C. Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. PERNYATAAN ATAS VARIABEL (Y) KEPUASAN KERJA

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas bekerja di perusahaan pada bagian ini					
2	Rekan kerja di perusahaan ini sangatlah mendukung (membantu) pekerjaan saya					
3	Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai					
4	Promosi di tempat saya bekerja dilakukan secara obyektif					
5	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) ditempat kerja saya sudah sesuai dengan keinginan saya					
6	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya					
7	Saya puas dengan sistem pengawasan yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya puas dengan cara pemimpin saya dalam mengendalikan organisasi/ shift					
9	Saya puas dengan bentuk-bentuk kebijakan/peraturan yang diberikan					
10	Saya puas dengan kejelasan karir yang diberikan di perusahaan tempat saya bekerja					

B. PERNYATAAN ATAS VARIABEL (X1) LINGKUNGAN KERJA FISIK

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
2	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
3	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
4	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat saya bekerja					
5	Kebersihan sangat di perhatikan di ruangan saya bekerja					
6	Pewarnaan tembok/dinding di ruangan mempengaruhi saya dalam bekerja					
7	Pengharum ruangan terdapat ditempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap					
8	Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi					
9	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan					

	oleh perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan					
10	Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					

C. PERNYATAAN ATAS VARIABEL (X2) MOTIVASI

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya ingin karir saya dapat berkembang dengan baik					
2	Saya bekerja keras dalam menjalankan tugas memajukan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri					
4	Pimpinan selalu memberi motivasi kepada semua karyawan					
5	Saya selalu berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan					
6	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik					
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai keinginan saya					
8	Saya selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas					

Lampiran 1

Identitas Responden

NO	Identitas Responden		
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	1	1	1
2	2	1	3
3	1	2	2
4	2	3	3
5	2	1	3
6	2	2	3
7	1	2	1
8	2	3	2
9	1	1	2
10	1	2	3
11	2	2	2
12	2	2	2
13	2	2	2
14	2	2	3
15	2	2	3
16	2	2	3
17	2	1	3
18	1	2	1
19	1	2	3
20	1	1	2
21	2	3	1
22	2	1	3
23	2	2	1
24	2	1	3
25	2	1	3
26	1	2	3
27	1	2	2
28	2	1	2
29	2	2	2
30	2	1	3
31	2	3	2
32	2	1	3
33	2	3	3
34	2	3	2

No	Jenis Kelamin
1	Laki-Laki
2	Perempuan

No	Usia
1	20-30 tahun
2	31-40 tahun
3	> 41 tahun

No	Pendidikan
1	SLTA
2	D3
3	S1

35	1	2	2
36	2	1	3
37	1	3	1
38	2	2	2
39	2	1	3
40	2	1	3

Lampiran 2

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
1	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	46
2	4	5	3	4	1	3	2	4	5	3	36
3	5	3	5	5	5	5	1	3	4	5	41
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	3	5	3	4	3	5	4	5	5	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	3	3	3	3	3	1	1	3	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	46
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	46
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	2	4	3	5	5	5	5	4	4	40
20	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
21	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
22	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
24	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
25	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
27	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
29	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
32	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	39
33	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	40

34	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	40
35	4	3	2	3	5	5	2	3	4	3	34
36	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	25
37	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23
38	4	4	2	4	5	4	3	4	2	5	37
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	1	1	1	2	3	5	3	3	3	4	26

Lampiran 3

Tabulasi Data Variabel Motivasi (X₂)

No	Jawaban Responden								Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	Skor
1	4	5	4	5	4	4	4	5	35
2	2	4	3	4	3	3	3	4	26
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	4	4	5	38
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	4	5	5	5	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	4	1	4	4	4	4	31
11	5	5	5	5	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	5	5	4	34
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	3	5	4	3	3	4	4	30
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	4	5	5	4	38
22	5	5	4	4	5	5	5	4	37
23	5	5	4	5	5	5	4	5	38
24	5	5	5	3	5	4	4	5	36
25	5	4	4	4	4	4	4	5	34
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	4	5	5	5	39
28	5	5	5	4	4	4	4	4	35
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	4	5	5	5	5	39
32	4	5	4	4	4	4	4	3	32
33	4	4	4	3	4	4	4	5	32

Lampiran 4

Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Jawaban Responden										Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor
1	4	4	4	5	5	4	5	8	5	5	42
2	1	3	2	4	5	5	4	3	4	4	35
3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	35
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	3	4	4	4	4	3	2	3	3	35
11	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
12	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	4	3	3	2	2	4	4	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
22	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	42
23	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
24	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	36
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
27	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
28	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	32
29	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
32	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	41
33	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	30

Lampiran 5

Tabulasi Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	30.0	30.0	30.0
	Perempuan	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	15	37.5	37.5	37.5
	31-40 tahun	18	45.0	45.0	82.5
	>40 tahun	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	15.0	15.0	15.0
	D3	14	35.0	35.0	50.0
	S1	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6

Correlations Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

		Correlations										
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	item10	total
Item 1	Pearson Correlation	1	.584**	.685**	.671**	.394*	.282	.279	.368*	.524**	.446**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.078	.082	.019	.001	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 2	Pearson Correlation	.584**	1	.598**	.722**	.247	-.001	.411**	.522**	.533**	.346*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.124	.996	.009	.001	.000	.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 3	Pearson Correlation	.685**	.598**	1	.761**	.534**	.240	.551**	.570**	.714**	.694**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.136	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 4	Pearson Correlation	.671**	.722**	.761**	1	.523**	.347*	.516**	.589**	.545**	.633**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.028	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 5	Pearson Correlation	.394*	.247	.534**	.523**	1	.540**	.497**	.609**	.439**	.751**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.012	.124	.000	.001		.000	.001	.000	.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 6	Pearson Correlation	.282	-.001	.240	.347*	.540**	1	.222	.394*	.395*	.439**	.509**

	Sig. (2-tailed)	.078	.996	.136	.028	.000		.168	.012	.012	.005	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 7	Pearson Correlation	.279	.411**	.551**	.516**	.497**	.222	1	.765**	.553**	.501**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.082	.009	.000	.001	.001	.168		.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 8	Pearson Correlation	.368*	.522**	.570**	.589**	.609**	.394*	.765**	1	.719**	.561**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.000	.000	.000	.012	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 9	Pearson Correlation	.524**	.533**	.714**	.545**	.439**	.395*	.553**	.719**	1	.542**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.005	.012	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 10	Pearson Correlation	.446**	.346*	.694**	.633**	.751**	.439**	.501**	.561**	.542**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.004	.029	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.694**	.675**	.851**	.843**	.719**	.509**	.727**	.831**	.815**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

total	Pearson	.702**	.843**	.829**	.717**	.790**	.806**	.790**	.706**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

x.9	Pearson Correlation	.372 [*]	.385 [*]	.662 ^{**}	.747 ^{**}	.511 ^{**}	.511 ^{**}	.686 ^{**}	.631 ^{**}	1	.661 ^{**}	.811 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.014	.000	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x.10	Pearson Correlation	.134	.188	.476 ^{**}	.669 ^{**}	.629 ^{**}	.305	.528 ^{**}	.550 ^{**}	.661 ^{**}	1	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.408	.246	.002	.000	.000	.055	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.623 ^{**}	.603 ^{**}	.867 ^{**}	.849 ^{**}	.704 ^{**}	.713 ^{**}	.843 ^{**}	.692 ^{**}	.811 ^{**}	.669 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

Reliability Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Lampiran 10

Reliability Variabel Motivasi (X_2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

Lampiran 11

Reliability Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Lampiran 12

Regression Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.395	5.08006

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.041	2	354.520	13.737	.000 ^b
	Residual	954.859	37	25.807		
	Total	1663.900	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Lampiran 13

Uji Asumsi Klasik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.041	2	354.520	13.737	.000 ^b
	Residual	954.859	37	25.807		
	Total	1663.900	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.596	6.368		1.507	.140
	Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045
	Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

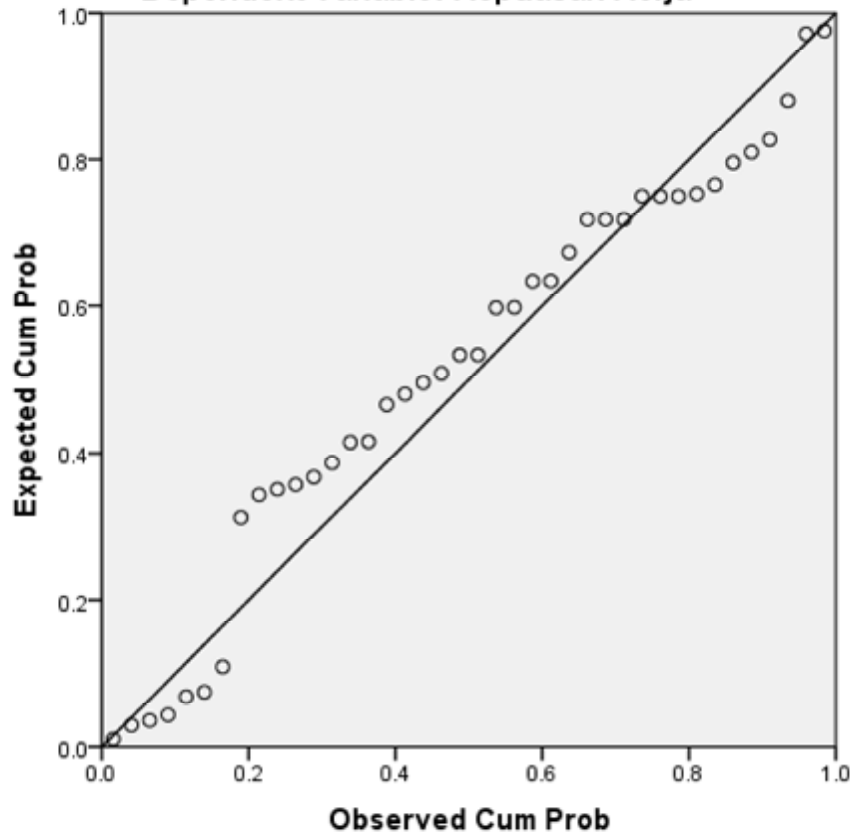
Coefficients^a

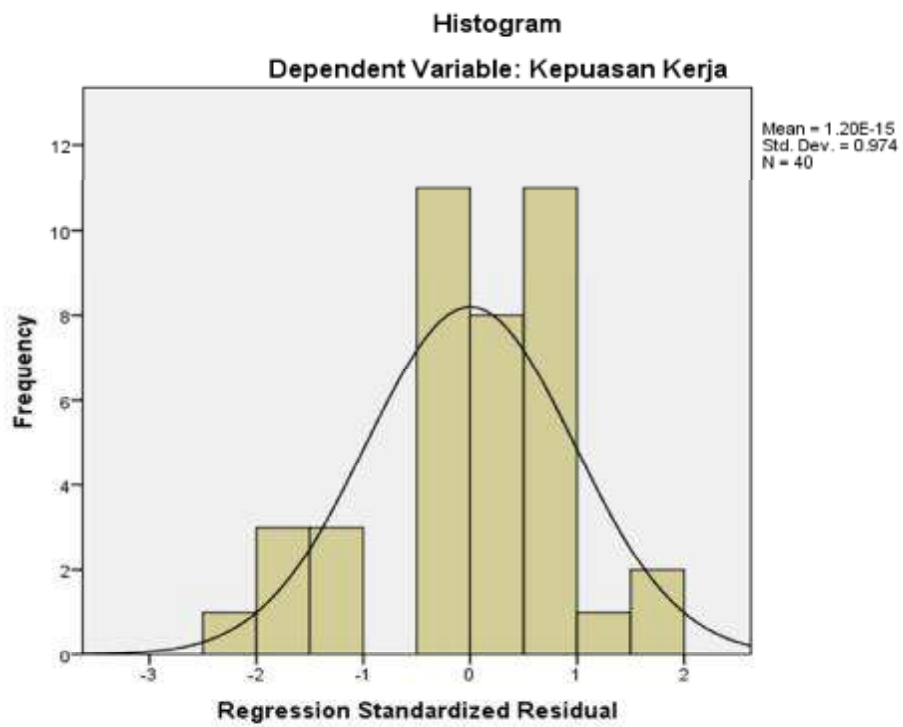
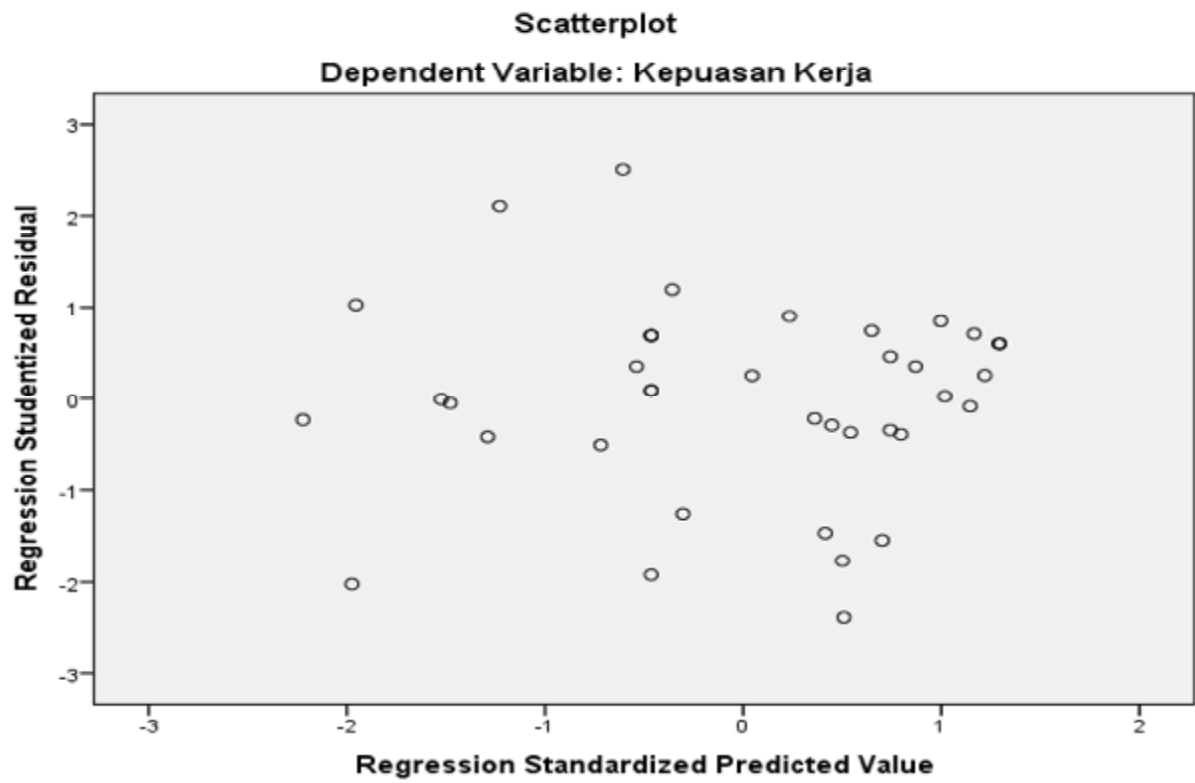
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.596	6.368		1.507	.140		
	Lingkungan Kerja Fisik	.315	.152	.340	2.076	.045	.577	1.734
	Motivasi	.543	.236	.378	2.304	.027	.577	1.734

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja





Lampiran 14

Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.5	2.5	2.5
	ts	1	2.5	2.5	5.0
	ks	3	7.5	7.5	12.5
	s	22	55.0	55.0	67.5
	ss	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.5	2.5	2.5
	ts	1	2.5	2.5	5.0
	ks	7	17.5	17.5	22.5
	s	18	45.0	45.0	67.5
	ss	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.5	2.5	2.5
	ts	4	10.0	10.0	12.5
	ks	4	10.0	10.0	22.5
	s	11	27.5	27.5	50.0
	ss	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	2.5	2.5	2.5
ks	7	17.5	17.5	20.0
s	13	32.5	32.5	52.5
ss	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	2.5	2.5	2.5
ts	2	5.0	5.0	7.5
ks	4	10.0	10.0	17.5
s	14	35.0	35.0	52.5
ss	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	2.5	2.5	2.5
ts	1	2.5	2.5	5.0
ks	8	20.0	20.0	25.0
s	16	40.0	40.0	65.0
ss	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	2	5.0	5.0	5.0
	ts	5	12.5	12.5	17.5
	ks	4	10.0	10.0	27.5
	s	12	30.0	30.0	57.5
	ss	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.5	2.5	2.5
	ts	2	5.0	5.0	7.5
	ks	5	12.5	12.5	20.0
	s	18	45.0	45.0	65.0
	ss	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	3	7.5	7.5	7.5
	ks	4	10.0	10.0	17.5
	s	18	45.0	45.0	62.5
	ss	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	2.5	2.5	2.5
ks	5	12.5	12.5	15.0
s	16	40.0	40.0	55.0
ss	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 15

Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X_2)

item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	2.5	2.5	2.5
ks	2	5.0	5.0	7.5
s	12	30.0	30.0	37.5
ss	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	5	12.5	12.5	12.5
s	11	27.5	27.5	40.0
ss	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	2.5	2.5	2.5
ks	4	10.0	10.0	12.5
s	14	35.0	35.0	47.5
ss	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.5	2.5	2.5
	ts	1	2.5	2.5	5.0
	ks	5	12.5	12.5	17.5
	s	14	35.0	35.0	52.5
	ss	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	10.0	10.0	10.0
	s	18	45.0	45.0	55.0
	ss	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	5	12.5	12.5	12.5
	s	15	37.5	37.5	50.0
	ss	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	10.0	10.0	10.0
	s	18	45.0	45.0	55.0
	ss	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	6	15.0	15.0	15.0
	s	17	42.5	42.5	57.5
	ss	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 16

Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)

item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	2	5.0	5.0	5.0
ks	2	5.0	5.0	10.0
s	9	22.5	22.5	32.5
ss	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	2.5	2.5	2.5
ks	4	10.0	10.0	12.5
s	15	37.5	37.5	50.0
ss	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	5.0	5.0	5.0
ks	8	20.0	20.0	25.0
s	14	35.0	35.0	60.0
ss	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	5.0	5.0	5.0
	ks	7	17.5	17.5	22.5
	s	18	45.0	45.0	67.5
	ss	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	2.5	2.5	2.5
	ts	1	2.5	2.5	5.0
	ks	10	25.0	25.0	30.0
	s	14	35.0	35.0	65.0
	ss	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	10.0	10.0	10.0
	s	15	37.5	37.5	47.5
	ss	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	5.0	5.0	5.0
	ks	8	20.0	20.0	25.0
	s	18	45.0	45.0	70.0
	ss	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	3	7.5	7.5	7.5
	ts	8	20.0	20.0	27.5
	ks	14	35.0	35.0	62.5
	s	14	35.0	35.0	97.5
	ss	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	2	5.0	5.0	5.0
	ks	7	17.5	17.5	22.5
	s	15	37.5	37.5	60.0
	ss	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ts	1	2.5	2.5	2.5
ks	7	17.5	17.5	20.0
s	17	42.5	42.5	62.5
ss	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : Dita Pratiwi
NPM : 1705160081
Tempat/Tanggal Lahir : Pabatu, 12 Februari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2
Alamat : Jalan Gunung Mas No 9 Kota Medan
No. Telephone : 0811-6361-116
Email : Ditapratiiiii4@gmail.com

Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Usman
Pekerjaan : Pegawai BUMN
Nama Ibu : Nihayah Dasopang
Pekerjaan : Pegawai BUMN
Alamat Orang Tua : Jalan Danau Maninjau gg. Musholla Kota Tebing Tinggi
No. Telephone : 0853-5824-6544

Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : 2005 – 2011 SD Negeri 105434 Kedai Damar Pabatu
Sekolah Menengah Pertama : 2011 – 2014 SMP Negeri 1 Kota TebingTinggi
Sekolah Menengah Atas : 2014 – 2017 SMA Negeri 2 Kota Tebing Tinggi
Perguruan Tinggi : 2017 – 2021 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2021

DITA PRATIWI

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita
= 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11

25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432